

Työsopimuslain mukaisen kilpailevan toiminnan
arviointi oikeuskäytännössä

Mirella Drushinin

Työsopimuslain mukaisen kilpailevan toiminnan arviointi oikeuskäytännössä

Pro gradu -tutkielma

Oikeustieteiden tiedekunta, työoikeus

Kevät 2021

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työsopimuslain mukaisen kilpailevan toiminnan arviointi oikeuskäytännössä

Tekijä: Mirella Drushinin

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Oikeustieteiden tiedekunta, työoikeus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: 68

Vuosi: 2021

Tiivistelmä:

Tutkielman tarkoituksena on selvittää työoikeudellisen kilpailevan toiminnan käsitteen sisältöä oikeuskäytännön avulla ja etsiä vastausta kysymykseen, millainen työntekijän toiminta on katsottu kilpailevaksi. Tarkoituksena on hahmottaa suhteellisen tulkinnanvaraisen ja tapauskohtaisesti arvioitavan käsitteen konkreettista sisältöä ja selvittää, miten sitä tulisi tulkita.

Tutkielmassa tarkastellaan työsuhteen aikana voimassa olevaa työsopimuslain 3:3 §:n mukaista kilpailevan toiminnan kieltoa sekä työsuhteen päättymisen jälkeen voimassa olevaa työsopimuslain 3:5 §:n mukaista kilpailukieltosopimukseen perustuvaa kilpailukieltoa. Tutkimusmenetelmä on oikeusdogmaattinen.

Mikään yksittäinen työntekijän teko tai vallitseva olosuhde ei yleensä riitä siihen, että työntekijän toiminta katsottaisiin kilpailevaksi. Kilpailevan toiminnan arviointi tehdään kokonais- ja tapauskohtaisena harkintana, jossa arvioidaan useiden tapahtumien ketjua ja olosuhteita sekä punnitaan puolesta ja vastaan puhuvia seikkoja.

Etenkin TSL 3:3 §:n yhteydessä on kuitenkin löydettävissä tiettyjä seikkoja, joihin tuomioistuimet ovat toistuvasti kiinnittäneet huomiota. Mitä useampi niistä toteutuu, sitä todennäköisemmin työntekijän toiminta on kilpailevaa. TSL 3:3 §:ssa lueteltujen kriteerien käyttö ei ole oikeuskäytännössä yhteneväistä, mutta niistä merkittävimmät ovat vahingoittavuus ja hyvän tavan vastaisuus. Työntekijän korkea tai erityinen asema selkeästi madaltaa kynnystä arvioida toiminta kielletyksi kilpailevaksi toiminnaksi tai sen valmisteluksi. Pelkkä muodollinen asema ei kuitenkaan aiheuta erityisasemaa vaan se voi seurata myös työn luonteesta.

TSL 3:5 §:n yhteydessä puolestaan keskeistä on verrata työntekijän toimintaa kulloiseenkin kilpailukieltosopimukseen, jolloin kilpailevan toiminnan raja ylittyy eri tilanteissa eri tavoin. Arvio on vahvasti tapauskohtaista. Aineistona olevissa oikeustapauksissa on kiinnitetty huomio jossain määrin samoihin seikkoihin kuin TSL 3:3 §:n mukaista kilpailevaa toimintaa arvioitaessa, mutta tapauskohtaisuuden ja oikeustapausten vähäisen määrän vuoksi yleistettäviä johtopäätöksiä ei voi tehdä. Kilpailukieltosopimusten yhteydessä oikeustila jää epäselväksi erityisesti vahingoittavuusedellytyksen osalta.

Avainsanat: kilpaileva toiminta, kilpailukieltosopimus, kilpailevan toiminnan kielto, kilpailukielto, työoikeus

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkielman lähtökohdat	1
1.2 Aiheen rajausta ja tutkimuskysymys	3
1.3 Tutkimusmenetelmä ja aineisto	7
1.4 Terminologia	8
1.5 Työn rakenne	9
2 KILPAILUKIELTOVELVOITE	10
2.1 Kilpailukieltovelvoite yleisesti	10
2.1 Kilpailukieltovelvoite työoikeudessa.....	12
2.1.1 Kilpailukieltovelvoitteen työoikeudellinen luonne	12
2.1.2 Kilpailukieltovelvoitteen kehitys.....	15
2.1.3 Kilpailevan toiminnan kiellon yhteys lojaliteettivelvoitteeseen.....	17
2.2 Työsopimuslain mukainen kilpailevan toiminnan kieltä	20
2.3 Työsopimuslain mukainen kilpailukieltosopimus	25
3 KILPAILEVA TOIMINTA TYÖSUHTEEN AIKANA.....	30
3.1 Lähtökohtia	30
3.2 Hyvän tavan vastaisuus ja vahingoittavuus	31
3.2.1 Kilpaileva tarjous ja samanlaisen tuotteen myyminen	32
3.2.2 Tietoinen toimiminen työnantajaa vastaan	35
3.2.3 Toiminnan salaaminen.....	37
3.2.4 Työntekijän toiminnan laajuus	38
3.2.5 Työajan ja työnantajan tarvikkeiden käyttö.....	40
3.2.6 Kilpailevien yritysten liiketoiminta ja toimintaympäristö.....	42
3.2.7 Muut kuin taloudelliset vahingot.....	45
3.2 Työn luonne ja työntekijän asema	46
3.3 Kilpailevan toiminnan valmistelu	48
4 KILPAILEVA TOIMINTA KILPAILUKIELTOSOPIMUSTEN YHTEYDESSÄ.....	52
4.1. Lähtökohtia	52
4.2 Kilpailevien yritysten tuotteet ja palvelut	54
4.3 Entisen työnantajan asiakkaille myyminen	58
4.4 Rajoitusaika ja työnantajan vahingoittaminen	59
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	62
5.1 Lähtökohtia	62

5.2 Kielletty kilpaileva toiminta työsuhteen aikana	62
5.3 Kielletty kilpaileva toiminta kilpailukieltosopimukseen perustuen.....	66

LÄHTEET

KIRJALLISUUS

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria. Yleisen oikeustieteen oppikirja. Werner Söderström Oy. Porvoo – Helsinki – Juva 1988. (Aarnio 1988)

Aine, Antti: Kilpailuoikeuden yksityisoikeudellisen soveltamisen kehityssuuntia. Defensor Legis N:o 4/2012, s. 439-455. (Aine 2012)

Barnard, Catherine: EU Employment Law. Fourth edition. Oxford University Press. Oxford 2012. (Barnard 2012)

Bruun, Niklas: Kilpailukielto työ- ja toimisuhteissa. Defensor Legis N:o 5/2003, s. 777-785. (Bruun 2003)

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Alma Talent Oy. Helsinki 2012. (Engblom 2012)

Heiskanen, Jussi: Kilpailukieltosopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan. Teoksessa Jalanko, Risto & Marika Siiki (toim.), Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin Hovioikeus 2009. (Heiskanen 2009)

Hemmo, Mika – Hoppu, Kari: Sopimusoikeus. Alma Talent Oy. Helsinki 2006. Päivittyvä julkaisu, päivitetty 23.10.2020. (Hemmo - Hoppu 2020)

Huhtamäki, Heikki A: Pätevä kilpailukieltosopimus. Lakimiesliiton kustannus. Viro 2010. (Huhtamäki 2010)

Huhtamäki, Heikki A.: Kilpailukielto ja salassapito sopimussuhteissa. Lakimiesliiton kustannus. Viro 2014. (Huhtamäki 2014)

Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo: Kirjoitetaan juridiikkaa. 2. uudistettu painos. Talentum Media Oy. Helsinki 2008. (Husa ym. 2008)

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011. (Hirvonen 2011)

Kaivanto, Keijo: Kilpailukieltosopimuksen pätevyydestä. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Työoikeus tänään: Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947 – 24/6-2007, s. 41-50. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta. Turku 2007. (Kaivanto 2007)

Karhu, Juha: Lojaliteettiperiaate sopimusoikeudessa – oikeudellista peruskartoitusta. Teoksessa Vihervuori, Pekka – Hemmo, Mika – Tammi-Salminen, Eva: Juhlajulkaisu Leena Kartio 1938 – 30/8 – 2008. Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen julkaisuja, C-sarja N:o 39. Suomalainen Lakimiesyhdistys. Helsinki 2008. (Karhu 2008)

Kauhanen, Antti: Osaavan työvoiman tarjonta ja työmarkkinat. Teoksessa Honkapohja, Seppo – Vihriälä, Vesa (toim.): Suomen kasvu – mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa? s. 155-174. Taloustieto Oy. Helsinki 2019. (Kauhanen 2019)

Komulainen, Vesa: Kilpailevan toiminnan kieltö. Teoksessa Jalanko, Risto & Marika Siiki (toim.), Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin Hovioikeus 2009. (Komulainen 2009)

Koskinen, Seppo: Ammatti- ja liikesalaisuus. Edita Publishing Oy 2002. (Koskinen 2002c).

Koskinen, Seppo: Kilpaileva toiminta. Edita Publishing Oy 2002. (Koskinen 2002a).

Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimus. Edita Publishing Oy 2002. (Koskinen 2002b).

Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimukseen liittyviä erityiskysymyksiä – Moninaiset työsuhteet, sopimussuhteen muutokset, työsuhteen päättymisen. Edita Publishing Oy 2004. (Koskinen 2004)

Koskinen, Seppo: Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite. Teoksessa Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Oikeuden perusteokset. 5., uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki 2018. (Koskinen 2018)

Laine, Johanna: Kilpaileva toiminta johtavassa tai siihen rinnastettavassa asemassa olevien henkilöiden työsopimuksen päättämisperusteena. Defensor Legis N:o 4/2014, s. 595-609. (Laine 2014)

Lautjärvi, Kari: Yhtiön johto ja yhteiskuntavastuun oikeudellinen ulottuvuus. Defensor Legis N:o 4/2019, s. 430-442. (Lautjärvi 2019)

Makkonen, Kaarle: Luentoja yleisestä oikeustieteestä. Yleisen oikeustieteen laitoksen julkaisuja 16. Helsingin yliopisto. Helsinki 1998. (Makkonen 1998)

Moilanen, Juha-Matti: Työsuhteen päättämissopimukset. Tutkimus sopimusvapauden rajoista ja työntekijän suojelun keinoista. Turun yliopiston julkaisuja. Turku 2019. (Moilanen 2019)

Ollila, Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus implisiittisenä velvollisuutena. Referee-artikkeli. Defensor Legis N:o 6/2017, s. 905-925. (Ollila 2017)

Ollila, Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden itsenäisyys oikeuskäytännössä. Referee-artikkeli. Defensor Legis N:o 3/2018, s. 371-389. (Ollila 2018)

Paanetoja, Jaana: Työoikeudelliset tulkinnat – viimeaikaisen oikeuskäytännön uutuudet ja vaikutus tutkimukseen. Työoikeudellinen yhdistys ry. Luento 4.2.2020. (Paanetoja 2020)

Pönkä, Ville: Osakassopimuksen suhde työlainsäädäntöön ja erityisesti työsopimuslaissa tarkoitettuun kilpailukieltosopimukseen. Lakimies 2011 (1), s. 64-81. (Pönkä 2011)

Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa: Kerta- ja kestopimus. Teoksessa Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa – Hemmo, Mika – Karhu, Juha – Kartio, Leena – Tammi-Salminen, Eva – Tolonen, Juha – Tuomisto, Jarmo – Viljanen, Mika: Varallisuus oikeus. Alma Talent Fokus 2004. Päivittyvä julkaisu, kirjailija päivittänyt tekstin 31.1.2011. (Saarnilehto - Annola 2011)

Saraviita, Ilkka: Perustuslaki. Toinen, uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2011. (Saraviita 2011)

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimus oikeus. 6. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2012. (Tiitinen – Kröger 2012)

Vapaavuori, Tom: Yrityssalaisuudet, liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset. 2. uudistettu painos. Talentum Pro. Helsinki 2016. (Vapaavuori 2016)

Viljanen, Veli-Pekka: Perusoikeuksien rajoitusedellytykset. Talentum. Helsinki 2001. (Viljanen 2001)

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. Alma Talent Oy. Helsinki 2017. (Äimälä – Kärkkäinen 2017)

Äimälä, Markus – Nyyssölä, Mikko – Åström, Johan: Työoikeus. Luku Kilpaileva toiminta. Päivittyvä julkaisu. Alma Talent Oy. Helsinki 2020. (Äimälä ym. 2020)

Ämmälä, Tuula: Oikeustoimen hyvän tavan vastaisuudesta. Teoksessa: Hyvän tavan vastaisuudesta, toim. Ari Saarnilehto, Turku 1993, ss. 5-43. (Ämmälä 1993)

VIRALLISLÄHTEET JA EU-SÄÄDÖKSET

1969 vuoden valtiopäivät n:o 228. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta. (1969 vuoden valtiopäivät n:o 228)

1990 vp. – HE n:o 57. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta. (HE 1990 vp – HE n:o 57)

Ahtela, Jukka: Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 18/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki 2018. (Ahtela 2018)

Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa. COM(2017) 797 final. 2017/0255 (COD). Bryssel 21.12.2017. (Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa.)

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. (HE 157/2000 vp.)

HE 222/2020 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta. (HE 222/2020 vp.)

Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raportteja 2019:46. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki 2019. (Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio 2019)

Lainsäädännön arviointineuvosto. Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 § muuttamisesta. Lausunto Dnro: VN/9826/2019-VNK-2. 18.6.2020. (Lainsäädännön arviointineuvosto 2020)

Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten ja Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyöstä koskevasta puitesopimuksesta. (Neuvoston direktiivi 97/81/EY)

PeVL 41/2000 vp. PeVL 41/2000 vp. – HE 157/2000 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto 41/2000 vp. Hallituksen esitys työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Työ ja tasa-arvovaliokunnalle. (PeVL 41/2000 vp)

PeVM 25/1994 vp. 1994 vp – PeVM 25 – HE 309/1993 vp. Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta. (PeVM 25/1994 vp)

Sopimus Euroopan unionin toiminnasta (Konsolidoitu toisinto 2016). Euroopan unionin virallinen lehti C 202. 7.6.2016. (Sopimus Euroopan unionin toiminnasta)

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki 2017. (Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa 2017)

MUUT LÄHTEET JA INTERNETLÄHTEET

Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla. Akavan selvitys 2017. Akava ry. <https://www.akavalainen.fi/files/22520/Kilpailukieltosopimukset_akavalaisilla_2017.pdf> Haettu 18.2.2021. (Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla 2017)

Akava Works: Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu. Ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi. Akava Works -raportti 1/2018. <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2019/06/Kilpailukieltosopimuksen_periaatteellinen_tarkastelu_Ajatuk-sia_saantelyn_kehittamisen_pohjaksi_Akava_Works_-raportti_120181.pdf> Haettu 18.2.2021. (Akava Works 2018)

Hiusalan työehtosopimus 1.5.2017-31.3.2021. (Hiusalan työehtosopimus 1.5.2017-31.3.2021)

Medialiiton ja Suomen Journalistiliiton välinen työehtosopimus 2020-2022 soveltamisohjeineen. Sopimus on voimassa 11.2.2020-31.5.2022. (Medialiiton ja Suomen Journalistiliiton välinen työehtosopimus 2020-2022)

Keskuskauppakamari – Helsingin seudun kauppakamari: Yritysten rikosturvallisuus 2017: Riskit ja niiden hallinta. Keskuskauppakamari. Helsinki 2017. (Keskuskauppakamari – Helsingin seudun kauppakamari 2017)

Työtuomioistuin 2020. Tehtävät. Työtuomioistuimen internet-sivut. Julkaistu 2.12.2020. <<https://www.tyotuomioistuin.fi/fi/index/tyotuomioistuin.html>> Haettu 22.2.2021. TSL 3:3 §:n mukaisen kilpailevan toiminnan osalta tutkielmani aineistona on yhteensä 24 työtuomioistuimen, korkeimman oikeuden ja hovioikeuden oikeustapausta. Kilpailukieltosopimusten osalta aineistona on yhteensä kuusi korkeimman oikeuden ratkaisua. (Työtuomioistuin 2020)

OIKEUSKÄYTÄNTÖ

Korkein oikeus

KKO 1984 II 131

KKO 1985 II 99

KKO 1985 II 158

KKO 1990:37

KKO 1992:11
 KKO 1993:59
 KKO 1995:47
 KKO 2005:50
 KKO 2012:91
 KKO 2016:13
 KKO 2016:15
 KKO 2017:55
 KKO 2018:57
 KKO 2019:28

Hovioikeus

Helsingin HO 6.2.2007 S 06/762
 Helsingin HO 18.2.2017 R 16/2036
 Itä-Suomen HO 27.9.2018 S 17/964

Työtuomioistuin

TT 1974-93
 TT 1977-37
 TT 1982-124
 TT 1985-90
 TT 1987-43
 TT 1990-57
 TT 1991-82
 TT 1992-108
 TT 1996-55
 TT 2004-85
 TT 2012-157
 TT 2014-113
 TT 2014-114
 TT 2018:76
 TT 2018:109
 TT 2019:66

LYHENTEET

AKL	Laki avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä (29.4.1988/389)
HO	Hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
OikTL, oikeustoimilaki	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (13.6.1929/228)
OYL	Osakeyhtiölaki (21.7.2006/624)
PL, perustuslaki	Suomen perustuslaki (11.6.1999/731)
RL	Rikoslaki (19.12.1889/39)
TSL	Työsopimuslaki (26.1.2001/55)
TT	Työtuomioistuin

1 JOHDANTO

1.1 Tutkielman lähtökohdat

Kilpailukieltovelvoite on yleinen oikeustoimi, ja sitä käytetään erilaissa sopimuksissa, kuten työ-, johtaja- ja osakassopimuksissa. Tietyissä tilanteissa kilpaileva toiminta on kielletty jo lakiperusteisesti ilman, että siitä täytyy sopia erikseen. Kilpailukieltovelvoitteen määrittäminen ei ole yksiselitteistä, eikä sen hahmottaminen tai siitä sopiminen helppoa, sillä velvoitteen sisältö vaihtelee eri sopimussuhteissa, sitä koskeva sääntely on lainsäädännössä hajallaan ja käytetyt termit vaihtelevat. Yksinkertaistetusti kilpailukieltovelvoitteella tarkoitetaan kuitenkin yleensä velvollisuutta pidättäytyä kilpailemasta sopimuskumppanin elinkeinotoiminnan kanssa.¹

Työntekijän kilpailukiellolla on Suomessa pitkät perinteet, sillä kilpaileva toiminta on ollut työsuhteen aikana kielletty jo 1920-luvun alkupuolelta saakka.² Nykyisin työnantajan toiminnan kanssa kilpaileva toiminta ja sen valmistelu on työsuhteen voimassa ollessa työntekijältä kielletty suoraan työsopimuslaissa (26.1.2001/55, TSL) säädetyn kilpailevan toiminnan kiellon perusteella. Lisäksi työntekijän kilpaileva toiminta voi olla kielletty kilpailukieltosopimuksen perusteella myös työsuhteen päättymisen jälkeen.³

Työn muuttuessa pitkän historian omaavan kilpailukiellon merkitys on jälleen kasvanut. Tieto on yhä tärkeämpää yritysten pääomaa ja merkittävä kilpailutekijä, ja työntekijät tuottavat ja käsittelevät tätä tietoa. Työntekijät vaihtavat työpaikkaa aiempaa useammin ja päivittävät osaamistaan läpi uran. He tekevät enenevissä määrin myös erilaista toimintaa omaan lukuunsa. Muun muassa näistä syistä työnantajan intressi tietojensa suojaamiseen on lisääntynyt.⁴ Kilpailukiellot ovat siihen yksi keino. Niiden käyttö työsopimuksissa ja kilpailukieltosopimusten tekeminen ovatkin yleistyneet⁵ niin, että niitä käytetään kaikilla toimialoilla ja

¹ Huhtamäki 2010, s. 15-16; Huhtamäki 2014, s. 47; Bruun 2003, s. 777.

² Ks. esim. Kaivanto 2017, s. 4.

³ TSL 3:3 §; TSL 3:5 §.

⁴ Ahtela 2018, s. 19; Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio 2019, s. 44-45; Bruun 2003, s. 777; Koskinen 2002a, s. 17.

⁵ HE 222/2020 vp., s. 9-10; Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla 2017; Keskuskauppakamari – Helsingin seudun kauppakamari 2017, s. 17. Akava ry:n selvityksen mukaan 33 %:lla kyselyyn vastanneista oli työsopimuksessaan kilpailukieltotoehto ja 4 %:lla erillinen kilpailukieltosopimus.

myös alemman palkkatason tehtävissä. Esimerkiksi kilpailukieltosopimuksella työnantaja voi rajoittaa työntekijöidensä siirtymistä kilpailijan palvelukseen, mikä estää liikesalaisuusk-sien päätyminen kilpailijan käyttöön sopimuksen keston ajan. Kilpailukieltosopimusta käytetäänkin nykyisin usein työsuhteen vakioehtona, vaikka lain vaatima erityisen painava peruste sen tekemiselle ei aina täyty.⁶

Työnantajan tietojen suojaamisen intressin kanssa vastakkain on työntekijälle perustuslaissa turvattu oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Kilpailukiellot rajoittavat tätä oikeutta. Syntyy vaikeita rajanvetotilanteita, kun pyritään arvioimaan, mikä on työnantajan salassa pidettävää tietoa ja mikä puolestaan työntekijän omaa pääomaa, hänen ammattitaitoaan ja osaamistaan.⁷

Koska työntekijän kilpailukieltovelvoitteella on työsuhteen osapuolille suuri merkitys, on tärkeä tietää, millaiset rajat kilpailukieltovelvoitteella on. Tämän arvioimisessa kilpailevan toiminnan käsitteellä on keskeinen merkitys. Lisäksi kilpailukieltosopimuksen tekemisen yleisenä edellytyksenä erityisen painavan syyn ohella on, että rajoitettavan toiminnan on oltava kilpailevaa. Käsitteen sisältö ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Sitä ei ole pyritty lainsäädännössä määrittelemään ja se on jätetty tapauskohtaisen harkinnan varaan.⁸ Kilpailevan toiminnan arviointi riippuu kulloisestakin tilanteesta sekä esimerkiksi työntekijän asemasta ja työn luonteesta.⁹

Keskuskauppakamarin ja Helsingin seudun kauppakamarin tekemän selvityksen mukaan kilpailukieltosopimuksia käytetään joka toisessa yrityksessä. Lisäksi ammattiliittojen edustajien mukaan ne tulevat usein esille ammattiliittojen jäsenneuvonnassa.

⁶ HE 222/2020 vp., s. 4, 9-10; Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio 2019, s. 39, 45. Ks. kuitenkin Lainsäädännön arviointineuvosto 2020, jossa huomautetaan, että kilpailukieltosopimuksia koskevan lainsäädännön uudistamista koskevasta hallituksen esityksestä puuttuu tutkimus- ja tilastotieto sopimusten yleisyydestä.

⁷ Ahtela 2018, s. 18.

⁸ Huhtamäki 2014, s. 49, TSL 3:5 §; HE 157/2000 vp., s. 82.

⁹ TSL 3:3 §.

1.2 Aiheen rajausta ja tutkimuskysymys

Tarkastelen tutkielmassani sekä työsuhteen aikana voimassa olevaa työsopimuslain 3:3 §:n mukaista kilpailevan toiminnan kieltoa, että työsopimuslain 3:5 §:n mukaista kilpailukieltosopimukseen liittyvää kilpailukieltota, joka on voimassa työsuhteen päättymisen jälkeen. Tarkastelu on perusteltua kohdistaa molempiin säännöksiin, koska ne liittyvät toisiinsa¹⁰. TSL 3:5 §:n mukaisen kilpailukieltosopimuksen yhteydessä kilpailevan toiminnan tai kilpailuteon käsitettä ei ole edes pyritty määrittelemään. Se, onko työntekijän toiminta kilpailukieltosopimuksen vastaista, ratkaistaan tapauskohtaisesti.¹¹ Nähdäkseni käsitteen määrittelemättömyys ja ratkaisun tekeminen tapauskohtaisesti tekevät käsitteen sisällön tulkinnasta ja sen myötä oman toiminnan suunnittelusta ja sen seurausten ennakoinnista työsuhteen osapuolille vaikeaa. Kumpikaan osapuoli ei voi etukäteen varmistua siitä, millainen toiminta rikkoo kilpailukieltosopimusta.¹²

TSL 3:3 §:ssa kilpailevaa toimintaa määritellään hieman tarkemmin kuin TSL 3:5 §:ssa. Arvioitaessa työntekijän toiminnan hyväksyttävyyttä, on TSL 3:3 §:n mukaan huomioitava työn luonne, työntekijän asema, toiminnan hyvän tavan vastaisuus sekä se, vahingoittaako toiminta ilmeisesti työnantajaa. Mielestäni myös tämä säännös jättää työsuhteen osapuolille paljon tulkinnanvaraa, sillä määrittely rakentuu suhteellisen väljien käsitteiden varaan. Osapuolten voi olla vaikea ennakoida esimerkiksi, mikä toiminta on hyvän tavan vastaista¹³ tai miten työntekijäasema vaikuttaa työsopimuksen päättämiskynnyksen täyttymiseen¹⁴. Myös esimerkiksi Koskinen on nostonut esille, että työntekijän kontaktit työnantajan kilpailijoihin eivät itsessään ole kiellettyjä, mutta ongelmallista rajanvedossa on, milloin ja millaiset kontaktit oikeuttavat työsopimuksen päättämiseen.¹⁵

¹⁰ HE 157/2000, s. 79, 81.

¹¹ HE 157/2000, s. 82.

¹² Esim. Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio 2019, s. 42, jonka mukaan kilpailukieltosopimukseen liittyvät kysymykset ovat usein esillä ammattiliittojen jäsenneuvonnassa.

¹³ Hyvän tavan määrittelyn vaikeudesta ks. Ämmälä 1993, s. 5-7, jonka mukaan hyvän tavan sisältö on elävä ja tulkinnanvarainen, kulloisenkin arvo- ja moraalikäsityksen mukaan vaihteleva.

¹⁴ Kilpailevasta toiminnasta johtavassa tai siihen rinnastettavassa asemassa olevien henkilöiden työsopimuksen päättämisperusteena ks. Laine 2014, s. 595-609.

¹⁵ Koskinen 2002a, s. 6.

Oikeustieteessä käsitykset siitä, kuinka tarkasti tai millä tavoin käsitteitä olisi hyvä määritellä, ovat vaihdelleet ajan kuluessa. Makkosen mukaan oikeustieteessä yleispätevien määritelmien etsimisestä on luovuttu, sillä oikeudelliset ilmiöt ovat usein niin monimutkaisia, ettei käsitteitä voida tehdä ymmärrettäviksi määritelmien avulla. Hänen mukaansa määritelmien avulla voitaisiin tehdä vain karkea rajausta ja erotella joukko asioita, jotka ainakaan eivät kuulu määriteltävän käsitteen piiriin.¹⁶ Myös kilpailevan toiminnan käsitteen kohdalla voi kysyä, olisiko käsitteen tarkempi määrittely tarkoituksenmukaista vai ei. Yhtäältä käsitteen tarkka määrittely voisi auttaa työsuhteen osapuolia tekemään Makkosen mainitsemaa karkeaa rajausta, eli ennakoimaan, mihin kielletyn kilpailevan toiminnan raja vedetään. Toisaalta se voi liikaa rajata ilmiön tarkastelua ja sitä koskevaa yleisempää pohdintaa¹⁷. Tarkka määritelmä ei ehkä myöskään kehity yhteiskunnallisten ja työelämän muutosten¹⁸ mukana.

Pyrin tutkielmassani selvittämään ja konkretisoimaan työoikeudellisen kilpailevan toiminnan käsitteen sisältöä oikeuskäytännön avulla. Pyrin muodostamaan jäsennellyn kokonaiskuvan siitä, miten oikeuskäytännössä on kuvattu kilpailevaa toimintaa. Etsin vastausta siihen, millaisen toiminnan seurauksena kilpailevan toiminnan raja on ylittynyt ja miten tuomioistuimet ovat työntekijän toimintaa arvioineet. Etsin siis käsitteen konkreettista sisältöä ja selvitän, miten sitä tulisi tulkita. Tarkoitukseni on saada ns. lihaa luiden ympärille tulokinnanvaraiseen ja tapauskohtaisesti arvioitavaan työsopimuslain mukaiseen kilpailevan toiminnan käsitteeseen.

Tutkimuskysymykseni on, **millainen työntekijän toiminta on katsottu kilpailevaksi toiminnaksi oikeuskäytännössä?** Koska tarkasteluni kohdistuu sekä TSL 3:3 §:n että TSL 3:5 §:n, pääkysymykseen vastaaminen edellyttää seuraavia alakysymyksiä:

- Miten tuomioistuimet on huomionnut TSL 3:3.1 §:ssa luetellut tekijät (työn luonne, työntekijän asema, työnantajan vahingoittaminen, työsuhteissa noudatettava hyvä tapa) työntekijän kilpailevaan toimintaa ja sen valmistelua arvioidessaan?

¹⁶ Makkonen 1998, s. 66-79; Toisaalta Karhu 2008, s. 101-103 kirjoittaa lojaliteetti-käsitteen väljän luonnehdinnan eduista tuoden samalla esille joidenkin oikeustutkijoiden huolen käsitteen käyttämisestä juridisena argumenttina ilman, että sitä on kyetty ensin määrittelemään. Karhu kirjoittaa myös sääntöhakuisen oikeudellisen ajattelun negatiivisista seurauksista. Väitöskirjaansa viitaten hän toteaa esimerkiksi, että tarkasti määriteltujen normien myötä kulloisenkin asian laajempi pohdinta voi jäädä tarpeettomaksi ja harhaanjohtavaksi.

¹⁷ Ks. Karhu 2008, s. 101.

¹⁸ Ks. esim. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa 2017. Ks. myös Ahtela 2018, s. 15-18.

- Mihin tekijöihin tuomioistuimissa on erityisesti kiinnitetty huomiota, kun työntekijän kilpailevaa toimintaa on arvioitu TSL 3:5 §:n mukaisten kilpailukieltosopimusten yhteydessä?

Usein kilpailevaa toimintaa koskevissa ratkaisuissa arvioidaan, täyttääkö työntekijän toiminta työsuhteen irtisanomis- vai purkamiskynnyksen. Tämä kysymys ei ole tutkielmani kannalta olennainen sillä tarkastelen sitä, mikä on kilpailevan toiminnan niin sanottu alaraja eli millainen työntekijän toiminta oikeuttaa vähintään irtisanomaan työsuhteen. En siis kiinnitä tarkempaa huomiota rajanvetoon kilpailevan toiminnan kehikon sisällä, eli en tarkastele sitä, millainen kilpaileva toiminta täyttää irtisanomiskynnyksen ja millainen purkamiskynnyksen.

Rajaan tutkielmani tarkastelun työntekijärooliin ja työsopimuslain mukaiseen kilpailevan toiminnan käsitteeseen. Kilpailukieltovelvoitteet ovat varsin yleisiä erilaisissa sopimussuhteissa ja kilpailukieltovelvoitetta käsitellään eri oikeudenaloille sijoittuvissa laeissa¹⁹. Niitä käytetään työsopimusten lisäksi esimerkiksi johtaja- ja osakassopimuksissa sekä yrityskaupoissa, mutta rajaan nämä tilanteet tutkielmani ulkopuolelle²⁰. Tutkielmani päähuomio ei ole myöskään työoikeudellisen kilpailevan toiminnan kiellon tai kilpailukieltosopimuksen rikkomisen oikeusseuraamuksissa, eikä kilpailukieltosopimuksen pätevyydessä tai sovitte-
lussa.²¹ En käsittele kilpailevan toiminnan kieltoa laajemmin myöskään EU-oikeudellisesta

¹⁹ Huhtamäki 2014, s. 40, 45; Huhtamäki 2010, s. 15-16, 18-20. Kilpailukieltosäännöksiä on Huhtamäen mukaan esimerkiksi sopimusoikeudessa ja kilpailuoikeudessa. Ks. myös esim. Aine 2012, joka käsittelee artikkelissaan kilpailuoikeuden soveltamisen kehittymistä EU:ssa ja Suomessa.

²⁰ Ks. esim. Pönkä 2011, Huhtamäki 2014 ja Huhtamäki 2010, joissa käsitellään kilpailukieltovelvoitetta mm. osakas- ja johtajasopimuksissa sekä yrityskauppaprosesseissa. Huhtamäki käsittelee molemmissa teoksissaan kilpailukieltovelvoitetta myös EU-kilpailuoikeuden sääntelyn näkökulmasta.

²¹ Ks. näistä esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 335-336, 344-345; Komulainen 2009, s. 119-121; Bruun 2003, s. 779-780; Kaivanto, s. 47-48; Koskinen 2002b, s. 8-9.

näkökulmasta.²² Tutkielmani ulkopuolelle jäävät pääsääntöisesti myös salassapitosopimukset, vaikka ne liittyvät kilpailevaan toimintaan läheisesti,²³ samoin kuin TSL 3:4 §:n mukainen liikesalaisuuksien hyödyntämis- ja ilmaisemiskielto, joka yhdessä TSL 3:3 §:n ja TSL 3:5 §:n kanssa muodostaa työntekijän lojaliteettivelvoitteen.²⁴ Sivuan kuitenkin edellä mainittuja teemoja tutkielmassani tarpeen mukaan.

Työntekijän kilpailevan toiminnan kiellosta ja kilpailukielto- ja sopimuksista on kirjoitettu suhteellisen paljon. Laajempaa tutkimusta aiheesta ei kuitenkaan ole. Oikeuskirjallisuudessa aihetta käsitellään usein yhtenä osana työoikeutta ja osana perusasioiden kuvausta, joten käsittely tapahtuu yleisellä tasolla²⁵. Myös artikkelit käsittelevät kilpailevaa toimintaa melko yleisellä tasolla²⁶, vaikka tiettyyn näkökulmaan fokuoivia artikkeleita löytyy myös²⁷. Erikseen on mainittava Seppo Koskinen, joka on kirjoittanut useita tekstejä sekä kilpailevasta toiminnasta työsuhteen aikana että kilpailukielto- ja sopimuksista²⁸. Erityisesti hänen artikkelinsa Kilpaileva toiminta on lähellä tutkielmani aihetta, koska se käsittelee kilpailevan toiminnan käsitettä ja konkretisoi sitä oikeuskäytännön kautta. Uusin artikkelissa käsiteltävä oikeustapaus on kuitenkin vuodelta 1996, jonka jälkeen on tullut uutta oikeuskäytäntöä sekä korkeimmasta oikeudesta että työtuomioistuimesta. Huhtamäki on tutkinut kilpailukieltoja kahdessa tutkimuksessaan²⁹. Molemmat käsittelevät kilpailukieltovelvoitetta työsuopimussuhdetta laajemmassa kontekstissa, kuten kilpailuoikeuden ja yrityskauppojen näkökulmasta. Työoikeudellinen kilpailukielto on yksi osa hänen tutkimuksiaan. Tutkimusta, jossa pureuduttaisiin syvemmin molempiin työsuopimuslain kilpailevaa toimintaa sääteleviin pykäliin, ei löydy.

²² Ks. Bruun 2003, s. 783-784, jossa käsitellään kilpailukielto- ja sopimuksia nykyisen EU:n perustamissopimuksen 45 artiklan eli työntekijöiden vapaan liikkuvuuden näkökulmasta. Sopimus Euroopan unionin toiminnasta, 45 artikla, jossa turvataan työntekijöiden vapaa liikkuvuus unionissa. Työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta ks. esim. Barnard 2012, s. 143-180. Ks. myös Kilpailukielto- ja sopimuksia selvittäneen työryhmän muistio 2019, s. 25-26.

²³ Huhtamäki 2014, s. 40, jonka mukaan salassapito- ja kilpailukieltovelvoitetta yhdistää intressi tiedon käyttökieltoon. Huhtamäen mukaan kilpailukieltovelvoite asetetaan usein silloin, kun tietoa ei pystytä suojaamaan salassapitovelvoitteella.

²⁴ Koskinen 2002a, s. 3; Koskinen 2002b, s. 3; Komulainen 2009, s. 115. Lojaliteettivelvoitteesta ks. tutkielman luku 2.1.3.

²⁵ Ks. esim. Äimälä ym. 2020; Koskinen 2018; Äimälä – Kärkkäinen 2017; Engblom 2012; Tiitinen – Kröger 2012.

²⁶ Ks. esim. Heiskanen 2009; Komulainen 2009; Kaivanto 2007; Bruun 2003.

²⁷ Ks. esim. Laine 2014, joka käsittelee kilpailevaa toimintaa johtavassa tai siihen rinnastettavassa asemassa olevien henkilöiden työsuopimuksen päättämisperusteena ja Pönkä 2011, joka käsittelee osakassopimuksen suhdetta kilpailukielto- ja sopimukseen.

²⁸ Koskinen 2002a; Koskinen 2002b; Koskinen 2004.

²⁹ Huhtamäki 2010; Huhtamäki 2014.

1.3 Tutkimusmenetelmä ja aineisto

Käytän tutkielmassani lainopillista eli oikeusdogmaattista menetelmää. Lainopin tehtävänä on oikeusnormien sisällön tulkinta ja niiden systematisointi. Lainopin avulla selvitetään voimassa olevan oikeuden sisältöä, tutkitaan oikeusjärjestykseen kuuluvia sääntöjä sekä selvitetään niiden sisältöä. Lainopin tärkein tehtävä nousee oikeusjärjestyksen sisältöä koskevasta epätietoisuudesta ja sen avulla voidaan etsiä vastausta siihen, millä tavoin voimassa olevan oikeuden mukaan eri tilanteessa tulisi toimia. Käytän lainopillista menetelmää, koska pyrin selvittämään oikeusjärjestykseen kuuluvan kilpaileva toiminta -käsitteen osin tulkinnanvaraista ja tarkentumatonta sisältöä. Pyrin siis selvittämään, miten käsitettä tulisi tulkita. Lainoppi onkin Aarnion mukaan nimenomaan lakia tulkitsevaa tutkimusta. Lainopin tehtävänä on viime kädessä käytännön tarpeiden tyydyttäminen kuten lakimiesten työn tekeminen.³⁰ Käsitteen tulkinnan tarkentuminen voikin käytännön tasolla nähdäkseni auttaa paitsi lakimiehiä tai oikeustieteen opiskelijoita käytännön työssä, myös työntekijöitä ja työnantajia arvioimaan etukäteen, arvioitaisiinko työntekijän toiminta kilpailevaksi vai ei.

Sivuan tutkielmassani myös oikeushistoriallista tutkimusmenetelmää. Tarkastelen luvussa 2.1.2 lyhyesti kilpailevaa toimintaa koskevien työsopimuslain säännösten historiaa, koska haluan selvittää, millaisen kehityksen kautta nyt voimassa olevat säännöt ovat syntyneet. Oikeushistoriallisella tutkimusmenetelmällä tutkitaan oikeudellisten ilmiöiden historiallista kehitystä, eli niitä sääntöjä, jotka eivät ole enää voimassa. Kysymys ei kuitenkaan ole varsinaisesti oikeushistoriallisesta tutkimusmenetelmästä vaan tutkielmaani sisältyvästä lyhyestä historiallisesta jaksosta, joita käytetään usein lainopillisissa tutkimuksissa.³¹

Tutkielmassani aineistona on oikeuskäytäntö, sillä pyrin selvittämään kilpaileva toiminta -käsitteen sisältöä ja tulkintaa analysoimalla kilpailevaa toimintaa ja kilpailukieltosopimuksia koskevia tuomioistuinratkaisuja. Kun kilpailevan toiminnan käsitettä ei ole tarkasti määritelty ja etenkin kilpailukieltosopimusten osalta arviointi tehdään tapauskohtaisesti, on oikeuskäytännön analysointi perusteltu keino selvittää käsitteen sisältöä. Aineistonani ovat ne Finlex-tietokannasta löytyvät julkaistut korkeimman oikeuden, hovioikeuden ja työtu-

³⁰ Husa ym. 2008, s. 20; Hirvonen 2011, s. 21-26; Aarnio 1988, s. 48, 59; Makkonen 1998, s. 2.

³¹ Husa ym. 2008, s. 21-22; Hirvonen 2011, s. 28; Aarnio 1988, s. 50.

mioistuimen ratkaisut, joissa on arvioitu TSL 3:3 §:n mukaista työntekijän kilpailevaa toimintaa ja TSL 3:5 §:n mukaista kilpailukieltosopimuksen rikkomista. Kilpailevasta toiminnasta ja kilpailukieltosopimuksista on runsaasti myös Finlexissä julkaisematonta käräjä- ja hovioikeustasoista ratkaisukäytäntöä³², mutta olen rajannut aineistoni julkaistuihin tapauksiin. Aineistossani on mukana ennen nykyisen työsopimuslain voimaantuloa ratkaistut oikeustapaukset, koska ne on huomioitava vuoden 2001 työsopimuslain tulkinnassa. Voimassa olevat TSL 3:3 § ja 3:5 § perustuvat aiemmin voimassa olleisiin lain säännöksiin ja vastaavat pitkälti niitä, joten ennen nykyisen lain voimaantuloa ratkaistuilla oikeustapauksilla on merkitystä nykyisiä säännöksiä tulkittaessa.³³

TSL 3:3 §:n mukaisen kilpailevan toiminnan osalta tutkielmani aineistona on yhteensä 24 työtuomioistuimen, korkeimman oikeuden ja hovioikeuden oikeustapausta. TSL 3:5 §:n eli kilpailukieltosopimusten osalta aineistona on kuusi korkeimman oikeuden ratkaisua.

Aineistoni tuomioistuinratkaisuissa kilpailevaa toimintaa on yleensä arvioitu osana jotain toista oikeuskysymystä, kuten luottamusmies- tai irtisanomissopimuksen tulkintaerimielisyyttä. Useissa ratkaisuissa on kysymys työsuhteen irtisanomis- tai purkamiskynnyksen täyttymisen kokonaisarvioinnista, jonka yhtenä osana on arvioitu kilpailevaa toimintaa. Kiinnitän ratkaisujen analysoinnissa tarkemman huomion kuitenkin nimenomaan kilpailevaa toimintaa koskevaan tuomioistuimen arvioon ja rajaan muut oikeuskysymykset tarkastelun ulkopuolelle.

1.4 Terminologia

Käsitettä kilpailukieltovelvoite käytän tutkielmassani yläkäsitteenä kuvaamaan erilaisia kilpailevaa toimintaa rajoittavia sopimuksia, sopimusehtoja ja velvoitteita eri oikeudenaloilla. Se kattaa myös työsuhteen aikana voimassa olevan sekä kilpailukieltosopimuksen perusteella työsuhteen jälkeen voimassa olevan kilpailevan toiminnan kiellon.

Kilpailevan toiminnan kieltö -ilmaisua käytän kuvaamaan TSL 3:3 §:n mukaista työsuhteen aikana voimassa olevaa kilpailukieltota. Sen mukaan työntekijä ei saa työsuhteensa aikana

³² ks. esim. Engblom 2012, s. 111.

³³ HE 157/2000 vp., s. 79-80; Kaivanto 2007, s. 48.

tehdä sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Kilpailuteko-käsitettä käytän lähinnä viitatessani tähän TSL 3:3 §:n mukaiseen määritelmään.

Kilpailukieltosopimus-käsitettä käytän vain, kun tarkoitan TSL 3:5 §:n mukaan sovittua sopimusta tai sopimusehtoa, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta työnantajansa kanssa kilpailevaan toimintaan työsuhteen päättymisen jälkeen.

Lojaliteettivelvoite ja lojaalisuusvelvoite -käsitteitä käytän toistensa synonyymeinä kuvaamaan TSL 3:1 §:n toisen virkkeen mukaista yleisvelvoitetta, jonka mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Muutamissa kohdissa näiden synonyymienä käytän myös termiä uskollisuusvelvoite ja uskollisuusvelvollisuus.

1.5 Työn rakenne

Tutkielman toisessa luvussa kuvaan kilpailukieltovelvoitetta ensin yleisesti oikeustieteessä ja eri oikeudenaloilla. Tämän jälkeen kerron kilpailukieltovelvoitteesta erityisesti työoikeudessa, velvoitteen kehityksestä sekä sen yhteydestä lojaliteettivelvoitteeseen. Luvussa 2 kuvaan myös tutkielmani keskeisten säännösten eli TSL 3:3 §:n ja TSL 3:5 §:n sisällön.

Luvuissa 3 ja 4 kerron tutkielmani tulokset. Kolmannessa luvussa kerron, miten tuomioistuimet ovat arvioineet työsuhteen aikana voimassa olevaa kilpailevan toiminnan kieltoa. Olen jaotellut luvun säännöksessä lueteltujen tekijöiden mukaisiin alalukuihin. Neljännessä luvussa kerron, mihin seikkoihin tuomioistuimet ovat kiinnittäneet huomiota arvioidessaan kilpailukieltosopimuksen perusteella työsuhteen päättymisen jälkeen voimassa olevaa kilpailukieltota. Neljännen luvun olen jaotellut sen mukaan, mitä yhtäläisyyksiä olen löytänyt tuomioistuinten tavasta käsitellä työntekijän toimintaa kilpailukieltosopimusten yhteydessä. Tutkielman viides luku on varattu johtopäätöksille.

2 KILPAILUKIELTOVELVOITE

2.1 Kilpailukieltovelvoite yleisesti

Kilpailukieltovelvoitteen tarkoitus on suojata tietoa ja tiedonvaihtoa sekä rajata mahdollisuuksia hyödyntää tietoa. Sillä voidaan pyrkiä suojelemaan asiakaskuntaa ja liikesalaisuuksia, sitouttamaan avainhenkilöitä, turvaamaan ja salaamaan sidosryhmäsuhteita kuten alihankkijoita taikka esimerkiksi säilyttämään liikearvo ja tietotaito yrityskauppojen yhteydessä. Kilpailukieltovelvoite on negatiivinen toimimisvelvoite, jolla pyritään estämään sopimuksen osapuolta toimimasta tai käyttäytymästä tietyllä tavalla. Huhtamäen mukaan kilpailukieltovelvoite on sopimussuhteissa yleinen oikeustoimi. Sitä käytetään yleisesti esimerkiksi työ- ja johtajasopimuksissa, yrityskauppasopimuksissa, franchising-sopimuksissa sekä jälleenmyynti- ja markkinointisopimuksissa. Tutkielmani tarkastelu rajautuu näistä ensimmäiseen. Kilpailukieltovelvoite voidaan sopia molemminpuoliseksi, mutta tavallisempaa on, että se sitoo vain sopimuksen toista osapuolta. Yleensä kilpailukieltovelvoitteesta sovitaan pääsopimuksen erillisessä lausekkeessa ja se on alisteinen sopimusjärjestelyn päävelvoitteelle, kuten yrityskaupassa kauppahinnan maksuvelvoitteelle tai työsuhhteessa työnantajan palkanmaksuvelvoitteelle.³⁴ Sopimusoikeudellisessa tarkastelussa kilpailukieltovelvoitteet ovat kestopimuksia, joilla osapuolet pyrkivät järjestämään tietyt asiat suhteellisen pitkäksi ajaksi. Kilpailukieltovelvoite on itseasiassa poikkeuksellisen pitkäkestoinen ja esimerkiksi työntekijän kilpailukieltosopimuksen kohdalla varsinainen sopimussuhde on jo päättynyt, vaikka kilpailukieltovelvoite on vielä sitova.³⁵

Kilpailukieltovelvoitteen sisältö vaihtelee ja riippuu kulloinkin kyseessä olevasta sopimussuhteesta. Sitä koskeva sääntely on lainsäädännössä hajallaan ja siitä käytetään eri käsitteitä. Kilpailukieltovelvoitetta muistuttavasta uskollisuus- ja lojaliteettivelvoitteista säädetään työ- ja yhtiöoikeudellisissa säännöksissä ja kilpailukiellon yhteydessä on aina huomioitava myös sopimusoikeudellinen ulottuvuus, erityisesti varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain (13.6.1929/228, OikTL, oikeustoimilaki) 36 §:n ja 38 §:n sovittelu- ja

³⁴ Bruun 2003, s. 777; Huhtamäki 2014, s. 39-40, 62-68, 82; Hemmo - Hoppu 2020, Sopimusoikeus, luku 7. Sopimuksen keskeinen sisältö.

³⁵ Huhtamäki 2014, 82; Saarnilehto - Annola 2011, luku Kerta- ja kestopimus, Kestopimus. Muita kestopimuksia ovat esim. vuokrasopimukset ja rahoitussopimukset. Kertasopimukset puolestaan ovat lyhytkestoisia ja niillä toteutetaan yksittäisiä vaihdantatoimia.

pätevyysarviointisäännökset. OikTL 38 §:ää on usein oikeuskirjallisuudessa kuvattu kilpailukieltolausekkeen sopimusoikeudelliseksi yleissäännökseksi ja sitä sovelletaan laajasti kaikenlaisiin kilpailukieltovelvoitteisiin. Sen avulla arvioidaan kilpailukieltovelvoitteiden kohtuullisuus ja pätevyys ja sen nojalla kilpailukieltovelvoitteen asiallista ja ajallista ulottuvuutta voidaan sovitella. Oikeustoimilain 36 § puolestaan mahdollistaa esimerkiksi sopimussakon suuruuden sovittelun. Keskeistä kilpailukielttoa koskevaa sääntelyä on myös kilpailuoikeudellisissa säännöksissä. Kaikkia kilpailukieltovelvoitteita voi tarkastella myös suhteessa Suomen perustuslain (11.6.1999/731, PL, perustuslaki) 18 §:n, koska kilpailukiellolla rajoitetaan aina jossain määrin sen turvaamaa elinkeinovapautta, eli jokaisen oikeutta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.³⁶

Säännösten hajanaisuuden ja kirjavasti käytettyjen käsitteiden lisäksi kilpailukieltovelvoitteesta sopiminen ei Huhtamäen näkemyksen mukaan ole helppo tehtävä. Sopimista vaikeuttaa lisäksi se, että useat kilpailukieltovelvoitetta säätelevät säännökset ovat indispositiivisia. Siten esimerkiksi työntekijä ei voi edes omalla suostumuksellaan sopia ehtoja, jotka rikkovat työsopimuslain pakottavaa sääntelyä. Vaikka kilpailukiellosta voidaan sopia osapuolten välillä, tietyissä tilanteissa kilpaileva toiminta on kielletty suoraan lain perusteella ilman erillistä sopimustakin. Näin on esimerkiksi työntekijän ja yrityksen omistajien kohdalla, sillä heihin soveltuvat suoraan lakisääteiset uskollisuus- ja lojaliteettivelvoitteet. Kilpailukieltovelvoite muodostaa siis varsin moniulotteisen kokonaisuuden, ja kuten Huhtamäkin kirjoittaa, sen hahmottaminen on kokonaisuudessaan vaikeaa.³⁷

Kilpailukieltovelvoite voidaan jakaa ajallisesti kahteen kategoriaan. Velvoite voi rajoittaa toimimista a) sopimussuhteen voimassaolon aikana sekä b) tietyn ajan sopimussuhteen päättymisen jälkeen.³⁸ Näistä molemmat ovat tutkielmani kannalta keskeisiä.

³⁶ Huhtamäki 2014, s. 47-48, 71-75, 78-80; Kaivanto 2007, s. 46-47; Bruun 2003, s. 781-782; Vapaavuori 2016, s. 331. Ks. yhtiön johdon lojaliteettivelvollisuudesta esim. Lautjärvi 2019, s. 430-442.

³⁷ Huhtamäki 2014, s. 40, 45, 47-48; Huhtamäki 2010, s. 20; Bruun 2003, s. 781-782; OYL 1 luku; AKL 2:11 §; TSL 3 luku.

³⁸ Bruun 2003, s. 777.

2.1 Kilpailukieltovelvoite työoikeudessa

2.1.1 Kilpailukieltovelvoitteen työoikeudellinen luonne

Jokaisen työntekijän on työsuhteensa aikana oltava lojaali työnantajansa kohtaan sekä vältettävä työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa, joka ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. TSL 3:1 §:ssa säädetyn lojaliteettivelvoitteen³⁹ mukaan työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. TSL 3:3 § ja 3:5 § ovat osa työntekijän lojaliteettivelvoitetta.⁴⁰ TSL 3:3 § kieltää kilpailevan toiminnan ja sen valmistelun työsuhteen aikana. TSL 3:5 § mahdollistaa kilpailukieltosopimuksen solmimisen työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle. Myös työehtosopimus voi määrätä kilpailevasta toiminnasta,⁴¹ vaikka tema ei laajemmin ole ollut työehtosopimustoiminnan kohteena.⁴² Tällä hetkellä kilpailevan toiminnan kiellosta on sovittu esimerkiksi Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välisessä työehtosopimuksessa. Työehtosopimus kieltää toimittajalta ja kuvaajalta ammattiinsa liittyvän sivutoimen pitämisen sekä toisen lehden tai tiedotusvälineen avustajana toimimisen päätoimeensa kuuluvilla aloilla ilman kustantajan lupaa.⁴³

Kilpailukieltovelvoite on työsuhteen molemmille osapuolille merkittävä velvoite. Työnantaja pystyy kilpailukieltovelvoitteen avulla esimerkiksi suojelemaan asiakaskuntaansa ja liikesalaisuuksiaan sekä sitouttamaan avainhenkilöitään, jolloin työntekijöiden ammattitaito ja tieto säilyvät työnantajan käytössä. Työntekijälle kilpailukieltovelvoitteella on puolestaan toimintaa rajoittava vaikutus, sillä se käytännössä estää häntä jossain määrin hyödyntämästä omaa ammattitaitoaan ja kokemustaan sekä käyttämästä perustuslain 18 §:n turvaamaa oikeuttaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä. Kilpailukieltovelvoite

³⁹ Ks. lojaliteettivelvoitteesta tutkielman luku 2.1.3

⁴⁰ Esim. Koskinen 2002a, s. 3; Koskinen 2002c, s. 3; Koskinen 2018, s. 599-611.

⁴¹ Ks. Työehtosopimuksen kieltämisestä kilpailevasta toiminnasta ks. Koskinen 2002a, s. 3 ja TT 1977-37, joissa on käsitelty Suomen Sanomalehtimiesten Liitto r.y:n sekä Graafisen teollisuuden Työnantajaliitto r.y:n kesken vuonna 1976 tehtyä työehtosopimusta. Kyseinen työehtosopimus kielsi toimittajaa toimimasta toisen lehden avustajana päätoimeensa kuuluvilla aloilla. Ks. myös Hiusalan työehtosopimus 1.5.2017-31.3.2021, s. 11, 10 § Kilpailevan ammattityön kieltäminen, joka kieltää kokoaikaista tai omasta aloitteestaan osa-aikaista työntekijää tekemästä alan ammattityötä työajan ulkopuolella ilman työnantajan lupaa. Hiusalan työehtosopimus on irtisanottu ja sopimuksen voimassa olo on päättynyt 31.10.2018. Työtuomioistuin on tuomiossaan TT 2019:66 vahvistanut työehtosopimuksen irtisanomisen päteväksi.

⁴² Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio 2019, s. 42.

⁴³ Medialiiton ja Suomen Journalistiliiton välinen työehtosopimus 2020-2022, s. 11.

voi esimerkiksi rajoittaa työntekijän etenemistä uralla, vaikeuttaa työllistymistä ja johtaa ansionmenetyksiin. Kilpailukieltovelvoitteen yhteydessä on siten aina kaksi vastakkaista intressiä; työnantajan suojan tarve sekä se, ettei työntekijän toimintavapauksia rajoiteta tarpeettomasti. Työnantajanäkökulmaa laajennettaessa havaitaan kuitenkin nopeasti, että kilpailukieltovelvoitteet eivät ole työnantajallekaan aina yksiselitteisesti hyviä esimerkiksi niiden rajoittaessa osaavan työvoiman rekrytoimista.⁴⁴

Yksittäisten työntekijöiden ja työnantajien lisäksi kilpailukieltovelvoitteilla on laajoja yhteiskunnallisia vaikutuksia, jotka voivat olla sekä positiivisia että negatiivisia. Ne voivat yhtäältä esimerkiksi kannustaa työnantajayrityksiä panostamaan innovaatioihin ja työntekijöiden kouluttamiseen, mikä voi vauhdittaa talouskasvua. Toisaalta niiden kilpailua vähentävän vaikutuksen vuoksi ne voivat vähentää yritysten intressiä innovaatioiden tekemiseen, mikä puolestaan hidastaa tuottavuuden kasvua. Kilpailukieltosopimukset rajoittavat työntekijöiden mahdollisuuksia liikkua työmarkkinoilla. Ne estävät työntekijöitä vapaasti siirtymästä töihin, joissa heidän tuottavuutensa olisi parhaimmillaan, kuten perustamaan kilpailevaa ja tehokkaampaa yritystä tai siirtymään töihin kilpailevaan tehokkaampaan yritykseen. Tämä heikentää työmarkkinoiden dynaamisuutta sekä vaikeuttaa osin henkilöstön liikkuvuuden avulla tapahtuvaa innovaatioiden leviämistä. Työmarkkinoiden dynamiikkaa heikentävän vaikutuksensa kautta kilpailukiellot voivat vaikuttaa myös yhteiskunnan työttömyyden tasoon. Dynaamisilla työmarkkinoilla uudelleen työllistyminen on helppoa, mutta kilpailukiellot rajoittavat työllistymistä. Näistä näkökulmista katsottuna kilpailukieltosopimukset voivat merkittävästi estää yhteiskunnan ja talouden kehitystä.⁴⁵

Kilpailukieltovelvoite liittyy läheisesti salassapitovelvoitteeseen. Molemmat ovat osa työntekijän lojaliteettivelvoitetta ja molempien tarkoituksena on usein luottamuksellisten tietojen kuten yrityssalaisuuksien suojaaminen ja salassapito. Yksi kilpailukieltosopimuksen hyväksyttävyyden perusteluista on nimenomaan työnantajan liikesalaisuuksien säilyttämisestä johtuva suojan tarve. Usein molemmat velvoitteet sisältyvät samaan sopimuskokonaisuuteen ja ovat siinä osin tai kokonaan päällekkäisiä. Pelkkä salassapitosopimuskin estää

⁴⁴ Vapaavuori 2016, s. 328; Huhtamäki 2014, s. 42-43, 62-68; HE 222/2020 vp., Ahtela 2018 s. 12; s. 19, 27-28; Akava Works 2018, s. 7-9.

⁴⁵ HE 222/2020 vp., s. 11-12; Kauhanen 2019, s. 165-167; Ahtela 2018, s. 16-22; Akava Works 2018, s. 7-9.

työntekijää hyödyntämästä tietoa, mutta salassapitosopimuksella ei voida rajoittaa työntekijää käyttämästä ammattitaitoaan ja osaamistaan. Salassapitosopimus onkin kevyempi instrumentti ja kilpailukieltovelvoitteella voidaan rajoittaa tiedon ja ammattitaidon käyttöä salassapitosopimusta laajemmin. Lisäksi pelkän salassapitokiellon rikkomisen toteennäyttäminen on usein vaikeaa, joten voi olla selkeämpää kieltää työntekijältä kilpaileva toiminta kokonaan. Kilpailukieltosopimuksen tekemistä on kuitenkin työ sopimuslaissa rajoitettu monin eri tavoin, kun taas salassapitosopimuksen solmimiselle ei vastaavia rajoituksia ole. Työsuhteessa solmittavien kilpailu- ja salassapitovelvoitteiden yhteydessä onkin tärkeä huomata, että salassapitosopimuksella ei saa kiertää kilpailukieltotoihin ja -sopimukseen liittyviä pakottavia määräyksiä.⁴⁶

Kilpailukieltosopimus on kirjallisuudessa esitetyn kannan mukaan harvinaisempi sopimustyyppi kuin salassapitosopimus. Vapaavuori kuitenkin toteaa, ettei työsuhteissa ole kovin tavallista sopia erillisiä salassapitosopimuksia vaan velvoite kirjataan yleensä työ sopimuksen yhdeksi ehdoksi. Yhä useammin samaan sopimuskokonaisuuteen tai sopimukseen yhdistetäänkin erilaisia ehtoja kuten kilpailukiello-, salassapito-, vaitiolo- ja immateriaalioikeusehtoja. Vapaavuoren mukaan salassapito- ja kilpailukieltotoehdot olisi kuitenkin hyvä pitää sopimuksissa selvästi toisistaan erillään.⁴⁷

Kuten jo edellä on mainittu, on huomioitava, että kilpailukieltovelvoite rajoittaa aina perustuslain 18 §:n 1 momentin turvaamaa elinkeinovapautta, jonka mukaan ”jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.” Tätä elinkeinovapauden turvaavaa perusoikeutta on rajoitettu muun muassa TSL 3:3 §:lla ja 3:5 §:lla, ja siksi perustuslain 18 §:lla on merkittävä vaikutus molempien pykälien tulkintaan. Huolimatta TSL 3:3 §:n mukaisesta perusoikeuden rajoituksesta työnantajalla ei ole yksinoikeutta työntekijänsä työvoimaan. Esimerkiksi osa-aikaisessa työsuhteessa olevalla on oikeus työskennellä myös toiselle työnantajalle ammattinsa mukaisissa tehtävissä, jos työtehtävien erityisestä luonteesta ei johdu muuta. Perustuslakivaliokunta on

⁴⁶ Komulainen 2009, s. 115—116; Koskinen 2002c, s. 3, 13-16; Koskinen 2002a, s. 3; Laine 2014, s. 597; Huhtamäki 2014, s. 42-43; Vapaavuori 2016, s. 227, 230, 323, 325, 329, 332; Ahtela 2018, s. 26-27; TSL 3:5 §. Ks. kilpailu- ja salassapitovelvoitteiden suhteesta sekä esimerkiksi niihin liittyvän lainsäädännön tulkinnasta esim. Vapaavuori 2016, s. 323-338.

⁴⁷ Huhtamäki 2014, s. 40, Kaivanto 2007, s. 50, Vapaavuori 2016, s. 325-326, 327-338; Ahtela 2018, s. 27.

todennut kilpailukieltosopimusta koskevan sääntelyn olevan merkityksellinen mainitun perustuslain pykälän osalta, mutta arvioinut elinkeinovapauden rajoitukselle olevan hyväksyttävä peruste ja sääntelyn olevan suhteellisuusvaatimuksen mukainen.⁴⁸

2.1.2 Kilpailukieltovelvoitteen kehitys

Työoikeudessa kilpailukieltovelvoitteella on pitkä historia, sillä jo vuoden 1922 työsopimuslaissa (141/1922) työntekijältä kiellettiin kilpaileva toiminta työsuhteen aikana. Tuolloin työntekijä ei saanut ilman työnantajan suostumusta sitoutua uuteen työhön, jos se vähensi hänen kykyään täyttää aiempi työsopimuksensa.⁴⁹ Tuolloin rajoitettiin siis vain työsopimuksen tekeminen toisen työnantajan kanssa, muttei vielä kilpailevan toiminnan harjoittamista muussa muodossa. Vuoden 1970 lakiuudistuksen (30.4.1970/320) myötä huomio kiinnittyi työntekijän muuhunkin toimintaan kuin vain työsopimuksen tekemiseen toisen työnantajan kanssa. Uudistuksessa ensisijainen huomio haluttiin kiinnittää siihen, onko työntekijän menettely hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.⁵⁰ Uudistuksen myötä lähennettiin siis nykyisen työsopimuslain (26.1.2001/55) kilpailevan toiminnan kieltoa koskevaa TSL 3:3 §:ää, jossa huomiota ei kiinnitetä pelkästään työsopimuksen tekemiseen vaan työntekijän toimintaan kokonaisuudessaan. Vielä säännöksestä puuttui työn luonteen ja työntekijän aseman huomiointi arviointikriteereinä, jotka lisättiin nykyisin voimassa olevaan säännökseen vuonna 2001 voimaan tulleen työsopimuslain uudistuksen yhteydessä.⁵¹ Tämänhetkistä kilpailevan toiminnan sääntelyä kuvaan luvussa 2.2.

Kilpailukieltosopimuksista puolestaan määrättiin vuoteen 1970 saakka vuonna 1929 voimaan tulleen oikeustoimilain (13.6.1929/228) 38 §:ssa. Oikeustoimilaissa määrättiin, ettei kilpailukieltosopimus sido, jos sopimus on ankarampi kuin kilpailun ehkäisemiseksi on tar-

⁴⁸ Huhtamäki 2014, s. 42, 78-80, Tiitinen – Kröger 2012, s. 330, 340; Komulainen 2009, s. 116-117; HE 157/2000 vp., s. 79, 82; PeVM 25/1994 vp, s. 5; PeVL 41/2000 vp, s. 8. Perusoikeuksien rajoitusedellytyksistä ks. tarkemmin esim. Viljanen 2001 ja Saraviita 2011, s. 135-147. Huhtamäki 2014, s. 79 kirjoittaa myös esimerkiksi OikTL 38 §:n olevan PL 18 §:n rajoitussäännös.

⁴⁹ Kaivanto 2007, s. 41; Huhtamäki 2014, s. 135; Huhtamäki 2010, s. 116.

⁵⁰ 1969 vuoden valtiopäivät n:o 228, s. 5. Laki tuli voimaan 1.1.1971.

⁵¹ Joskin nykyisen työsopimuslain hallituksen esityksessä todetaan, että vuoden 1970 työsopimuslaissa velvollisuuden sisältö vaihtelee merkittävästi työntekijän aseman mukaan. Lisäksi todetaan velvollisuuden olevan voimassa myös vapaa-ajalla, ks. tästä HE 157/2000 vp., s. 11; HE 157/2000, s. 79.

peen tai se suhteettomasti rajoittaa työntekijän vapautta ansion hankkimiseen. Työsopimuslaissa kilpailevan työsopimuksen tekemisestä säädettiin ensimmäisen kerran vuoden 1970 työsopimuslain (30.4.1970/320) 16 § 4 momentissa. Kyseisessä lain kohdassa ei mainittu kilpaileva toiminta -käsitettä, vaan puhuttiin työsuhteen päätyttyä voimaan tulevasta työsopimuksesta, ”jonkun kanssa, joka harjoittaa määrätynlaista kauppaa tai muuta toimintaa”. Tosin pykälän edellisissä, työsuhteen aikaista kilpailevaa toimintaa koskevissa momenteissa sekä otsikossa mainitaan selkeästi kilpailuteko, kilpaileva toiminta ja kilpaileva työsopimus. Kilpailukieltosopimuksen pätevyyden arviointi jätettiin edelleen OikTL:n varaan.⁵²

Vuoden 1970 työsopimuslain kilpailukieltosopimuspykälä uusittiin vuonna 1990 kumoamalla vanha 16 § 4 momentti ja lisäämällä uusi 16 a §. Kilpailukieltosopimusten käyttö oli lisääntynyt ja sopimukset aiheuttivat paljon erimielisyyksiä. Oikeustilaa pidettiin epäselvänä ja vanhaa sääntelyä muuttuneen työelämän kannalta riittämättömänä. Uudistuksella pyrittiin yhtenäistämään kilpailukieltolausekkeiden tai kilpailukieltosopimusten käyttöä sekä huomioimaan työnantajan ja työntekijän edut entistä tasapuolisemmin. Oikeustilaa haluttiin selkeyttää ja sopimus- ja oikeuskäytäntöä yhdenmukaistaa.⁵³ Kilpailukieltosopimuksen määritelmä uudistettiin ja nyt sillä tarkoitettiin sopimusta, jolla työsuhteen päätyttyä rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsopimus uuden, kilpailevaa elinkeinoa, ammattia tai muuta toimintaa harjoittavan työnantajan kanssa. Kilpailukieltosopimus sai siis oman työsopimuslain pykälän, johon ilmaisu ’kilpaileva toiminta’ tuli selkeänä mukaan. Edelleen kilpailukieltosopimuksella voitiin kieltää työntekijää harjoittamasta tällaista toimintaa omaan lukuunsa. Uudessa pykälässä kilpailukieltosopimuksen solmimisen edellytyksiä tiukennettiin ja nyt sen tekemiseksi tarvittiin työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy. Lisäksi säädettiin erityisen painavan syyn arvioimisessa huomioitavat seikat.⁵⁴ Sääntely läheni siis nykyisen muotonsa vuonna 2001 saanutta TSL 5:5 §:ää. Nykyinen kilpailukieltosopimuspykälä vastaakin pitkälti aiempaa TSL 16 §:ää. Nykyisen kilpailukieltosopimussääntelyn kuvaan tarkemmin tutkielman luvussa 2.3.

Kilpailukieltosopimusta koskeva TSL 5:5 § on tutkielman kirjoittamisen aikaan uudistumassa. Lakiuudistuksessa ei kuitenkaan olla puuttumassa kilpaileva toiminta -käsitteeseen

⁵² Kaivanto 2007, s. 41-42; 1969 vuoden valtiopäivät n:o 228, s. 16; Huhtamäki 2010, s. 116-117.

⁵³ HE 1990 vp – HE n:o 57, s. 1-3; Koskinen 2002b, s.3-4; Kaivanto 2007, s. 42.

⁵⁴ HE 1990 vp – HE n:o 57, s. 3 ja 7; Koskinen 2002b, s. 4.

tai sen sisältöön, eikä sitä edelleenkään pyritä määrittelemään. Näin ollen tutkielman aihe on uudistuksesta huolimatta relevantti. Lakiuudistuksessa sääntelyä on ehdotettu muutettavaksi siten, että työnantajalle tulisi velvollisuus maksaa työntekijälle kilpailukieltosopimuksesta korvaus kaikissa tilanteissa. Korvauksen suuruus määräytyy kussakin sopimuksessa sovitun rajoitusajan pituuden mukaan. Lisäksi ehdotetaan sääntelyä liittyen korvauksen maksamisajankohtaan sekä työnantajan oikeuteen irtisanoa kilpailukieltosopimus. Uusitun kilpailukieltosopimuspykälän on suunniteltu tulevan voimaan 1.1.2022.⁵⁵

2.1.3 Kilpailevan toiminnan kiellon yhteys lojaliteettivelvoitteeseen

Kilpailevan toiminnan kiellon katsotaan oikeuskirjallisuudessa olevan osa työntekijän yleistä lojaliteettivelvoitetta⁵⁶, jonka yleissäännös on TSL 3 luvun 1 §:ssa. Säännöksen mukaan ”työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.” Työntekijän lojaliteettivelvollisuuden kokonaisuutta säännellään mainitun yleissäännöksen ja TSL 3:3 §:n kilpailevan toiminnan kiellon lisäksi TSL 3:4 §:n mukaisella ammatti- ja liikesalaisuuksien hyödyntämis- ja ilmaisemiskiellolla sekä TSL 3:5 § kilpailukieltosopimussääntelyllä.⁵⁷

Lojaliteettivelvoitteen työoikeudellinen sisältö on kuitenkin jossain määrin tarkentumaton. Edellä mainittu oikeuskirjallisuuteen vakiintunut näkemys sen sisällöstä poikkeaa hieman työsopimuslain hallituksen esityksessä esitetystä näkemyksestä, jonka mukaan työntekijän lojaliteettivelvollisuuden voi tulkita olevan edellä esitettyä laajempi. Hallituksen esityksen mukaan työsopimuslain 3 luvun säännökset täsmentävät työntekijän velvollisuuksia, jolloin lojaliteettivelvoitteeseen sisältyisi nähdäkseni TSL 3 luvun 1 §:n, 3 §:n, 4 §:n ja 5 §:n lisäksi myös työturvallisuutta koskeva 2 §. Samankaltaiseen tulkintaan on päätyntä myös Moilanen. Hallituksen esityksessä todetaan myös, että työntekijän lojaliteettivelvoitteisiin kuuluvat liikesalaisuuden paljastaminen, kilpailevan toiminnan kieltä ja työturvallisuusvel-

⁵⁵ HE 222/2020 vp.

⁵⁶ Oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä käytetään myös termiä uskollisuusvelvollisuus, josta ks. esim. Huhtamäki 2014, s. 134-135, Koskinen 2002c, s. 3; Koskinen 2002a, s. 3; Koskinen 2018, s. 599-611. Ks. myös esim. KKO 2012:91.

⁵⁷ Komulainen 2009, s. 115—116; Koskinen 2002c, s. 3; Koskinen 2002a, s. 3; Laine 2014, s. 597; Vapaavuori 2016, s. 323; Koskinen 2018, s. 599-611.

voitteen rikkominen. Toisaalta hallituksen esityksessä todetaan, että uskollisuusvelvollisuutta sääntelevät kilpailevaa toimintaa rajoittavan 3:3 §:n lisäksi 3 luvun 4 § ja 5 § mainitsematta lainkaan saman luvun työturvallisuutta koskevaa 2 §:ää. Työtuomioistuin on ratkaisussaan TT 2018:109 esittänyt lojaliteettivelvollisuuden sisällöstä tulkinnan, jossa huomioidaan työturvallisuusnäkökulma. Työtuomioistuin katsoi, että velvoitetta täsmentää osaltaan myös työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 18 §:n 3 momentti, joka velvoittaa työntekijän olemaan kohdistamasta muihin työntekijöihin häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa heidän turvallisuudelleen.⁵⁸

Lojaliteettivelvoite on johdettu lojaliteettiperiaatteesta, joka on kehittynyt alun perin sopimusoikeuden piirissä. Lojaliteettia ei voi täsmällisesti määritellä, sen sisältö ja vahvuus vaihtelevat ja sen on todettu olevan jopa kiistanalainen käsite. Yleisesti lojaliteettivelvollisuus ymmärretään kuitenkin velvollisuutena huomioida omassa toiminnassaan vastavuoroisesti myös toisen sopimusosapuolen edut.⁵⁹

Lojaliteettiperiaatteella on työoikeudessa tärkeä merkitys, mutta sen työoikeudellinen luonne on sopimusoikeudellisesta lojaliteettiperiaatteesta poikkeava ja erityislaatuinen. Erityinen merkitys johtuu työsuhteen henkilökohtaisesta ja henkilöoikeudellisesta luonteesta⁶⁰, työsopimussuhteen pitkäkestoisuudesta sekä siinä edellytettävästä luottamuksesta. Lisäksi erityispiirteenä työoikeudellisessa lojaliteettivelvoitteessa on työntekijän, eli sopimussuhteen heikomman osapuolen velvollisuus vahvempaa osapuolta, eli työnantajaa kohtaan, kun taas sopimusoikeudellisessa lojaliteettivelvollisuudessa on korostettu vahvemman velvollisuutta huomioida heikomman neuvottelukumppaninsa asema.⁶¹

Työoikeudellista lojaliteettivelvollisuutta on kuvattu otsikonomaisena terminä, jonka sisältö on kirjava. Se kattaa kaikki työntekijän lojaliteettiin perustuvat velvollisuudet. Työntekijän lojaliteettivelvoitteesta ei tarvitse erikseen sopia, vaan työntekijän on oltava lojaali

⁵⁸ HE 157/2000 vp., s. 78-79, 97; Moilanen 2009, s. 76.

⁵⁹ Moilanen 2019, s. 69-78; Ollila 2017, s. 907-908, Karhu 2008, s. 101-116.

⁶⁰ Näkemystä henkilöoikeudellisesta luonteesta on myös kritisoitu. Ks. esim. Ollila 2017, s. 908-909, jossa hän referoi Votiniuksen näkemyksiä siitä, että lyhytkestoiset, osa-aikaiset ja muut nykyään tavalliset ns. epätyypilliset työsuhteet haastavat käsitystä työsuhteen henkilöoikeudellisesta luonteesta.

⁶¹ Moilanen 2019, s. 73-75; Engbom 2012, s. 195; Ollila 2017, s. 907-909.

työnantajaansa kohtaan sopimattakin. Työsopimussuhteen osapuolet voivat kuitenkin halutessaan sopia siitä myös erikseen, joko yhtenä ehtona osana varsinaista työsopimusta tai tarvittaessa erillisessä asiakirjassa. Erikseen sopimisen on esitetty tarkentavan ja tehostavan TSL 3:3:n mukaista lojaliteettivelvoitetta eli työntekijän velvollisuuksia työnantajaansa kohtaan.⁶²

Joidenkin näkemysten mukaan työoikeudellinen lojaliteettivelvollisuus edellyttäisi paitsi sitä, että työntekijän tulisi huomioda työnantajansa etu, myös, että hänen olisi asetettava se oman etunsa edelle. Voitaisiin käyttää jopa käsitettä tottelevaisuus, sillä työsuhteessa valitsevasta lojaliteetista puuttuisi aito vastavuoroisuus. Näin jyrkkää näkemystä on myös perustellen haastettu, vaikka työntekijä on toki sitoutunut työskentelemään työnantajansa hyväksi ja työn tarkoituksena on työnantajan etujen edistäminen. Ollila katsoo, että TSL 3:1 §:ssa mainittu kohtuus tarkoittaa työntekijän ja työnantajan välisten suoritusten tasapainoa, eikä työntekijän tarvitse asettaa työnantajansa etua omansa edelle. Riittää, että työntekijä välttää toimimasta vastoin työnantajansa etua niin, että osapuolten välinen luottamussuhde vaarantuisi. Moilasan kanta noudattelee Ollilan näkemystä. Moilanen tulkitsee TSL 3:1 §:n tarkoittavan sitä, että työntekijän tulee välttää toimimasta omien etujensa mukaisesti ja työnantajansa etujen vastaisesti. Molemmat nostavat lisäksi esille sen, että säännös kieltää työntekijää vahingoittamasta työnantajaansa.⁶³

On esitetty myös näkemyksiä, joiden mukaan työoikeudellinen lojaliteettivelvollisuus olisi yksipuolinen.⁶⁴ Moilasan mukaan kuitenkin myös työnantajalla on lojaliteettivelvoite työntekijää kohtaan, mikä ilmenee esimerkiksi TSL 6:6 §:n mukaisesta takaisinottovelvollisuudesta sekä työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitään tasapuolisesti. Paanetojan mukaan taas työnantajan lojaliteettivelvollisuudesta ei työsopimuslaissa säädetä edes välillisesti, mutta TSL 2:1 §:ää on pidetty sen ilmauksena. Oikeuskäytännössä työnantajan lojaliteettivelvoite työntekijää kohtaan tunnistetaan itsenäisenä velvoitteena, joka velvoittaa

⁶² Ollila 2017, s. 905; Huhtamäki 2014, s. 80-81, 136. Tosin ks. tutkielman luku 2.2 ja av. 77 rajoitetusta mahdollisuudesta laajentaa lojaliteettivelvollisuutta työsopimuksella ja työehtosopimuksella.

⁶³ Moilanen 2019, s. 75-76; Ollila 2017, s. 907-909; Ollila 2018, s. 370; HE 157/2000 vp., s. 78 ja 11, jonka mukaan säännös vastaa vuoden 1971 alusta voimaan tulleen työsopimuslain (329/1970) 13 § säännöstä. 13 §:ssa kiellettiin menettely, joka olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle.

⁶⁴ Ollila 2017, s. 907-910.

työnantajaa ottamaan huomioon työntekijän edut ja ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta. Velvoitteen rikkominen voi johtaa seurauksiin, kuten vahingonkorvaukseen.⁶⁵

Lojaliteettivelvoitteella on käytännön merkitystä sekä työntekijälle että työnantajalle esimerkiksi työsuhteen päättämistilanteissa. Työntekijän henkilöön perustuvissa irtisanomistilanteissa päättämisperusteen asiallisuus ja painavuus arvioidaan kokonaisharkinnalla, ja osana tätä harkintaa ovat lojaliteettivelvoitteisiin sisältyvät liikesalaisuuden paljastaminen, kilpailevan toiminnan kieltäminen ja työturvallisuusvelvoitteen rikkominen. Esimerkiksi kilpailevan toiminnan kiellon rikkominen voi aiheuttaa luottamuspulan, minkä vuoksi työsuhteen jatkamiselle ei ole enää edellytyksiä. Myös työnantajalla on velvollisuus toimia oman lojaliteettivelvollisuutensa mukaisesti työsuhteen päättämistilanteissa. Työnantajan on pyrittävä turvaamaan työsuhteiden jatkuvuus ja esimerkiksi ennen irtisanomista selvitettävä voitaisiinko työntekijä sijoittaa muuhun työhön. Lojaliteettivelvoitteen käsittely onkin usein osa tuomioistuinratkaisujen argumentaatiota.⁶⁶

2.2 Työsopimuslain mukainen kilpailevan toiminnan kieltäminen

Kuvaan tässä luvussa TSL 3:3 §:n säännöksen perussisällön pääpiirteissään rajaten tarkemman tarkastelun kilpailevaa toimintaa koskeviin 1 ja 2 momentteihin.

Jokaisella työntekijällä on työsuhteensa aikana velvollisuus välttää työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa sekä sen valmistelua. Työsuhteen aikana voimassa olevasta kilpailevan toiminnan kiellosta säädetään TSL 3 luvun 3 §:n 1 momentissa ja kilpailevan toiminnan valmistelun kiellosta saman pykälän 2 momentissa seuraavalla tavalla:

”Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

⁶⁵ Moilanen 2019, s. 75; KKO 2016:13, KKO 2016:15, KKO 2017:55, KKO 2018:57, TT 2018:76; TT 2012-15; TT 2018:109; Paanetoja 2020, jonka mukaan työnantajan lojaliteettivelvollisuuden merkitys on viime vuosina kasvanut.

⁶⁶ HE 157/2000 vp., s. 97-98. Ks. esim. TT 2004-85 ja TT 2012-157, KKO 2016:13, KKO 2018:57.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.”

Pykälän kolmannessa momentissa säädetään kiellon rikkomisesta seuraavasta korvausvastuusta ja sen jakautumisesta. Kiellon rikkomisen seuraukset eivät ole tutkielmani päähuomion kohteena, joten tässä riittää maininta, että vahingonkorvausvastuu määräytyy TSL 12:1.3:n mukaisesti sekä vahingonkorvauslain (31.5.1974/412) 4 luvun 1 §:ssa säädetyn perustein. Kilpailukiellon rikkomisesta seurauksena voi olla myös työsuhteen purkaminen tai irtisanominen, jos kilpailuteko tai sen valmistelu täyttää TSL 7:1 §:n ja 2 §:n tai 8:1 §:n mukaiset päättämisperusteet. Vahingonkorvausvastuuseen voi joutua myös ns. myöhempi työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan kilpailevan toiminnan kiellon alainen.⁶⁷

Työntekijältä kiellettyä on paitsi kilpailevan työ sopimukset tekeminen toisen työnantajan kanssa, myös kaikki muu toiminta, joka kilpailee työnantajan kanssa. Kiellettyä on siis myös sellainen työnantajan kanssa kilpaileva toiminta, jota työntekijä tekee omaan lukuunsa. Omaan lukuun toimiessa oikeussuhteen muodolla ei ole merkitystä. Näin ollen kiellettyä on yhtä lailla kilpaileva toiminta oman yritystoiminnan kautta kuin esimerkiksi toimitusjohtajana tai luottamustoimessa. On huomioitava, että kilpailevan toiminnan tilanteissa työntekijä työskentelee usein yhtä aikaa kahden työnantajan palveluksessa. Tällöin hän on velvollinen noudattamaan kilpailevan toiminnan kieltoa suhteessa molempiin työnantajiinsa ja voi toisaalta myös rikkoa kieltoa suhteessa kumpaan tahansa työnantajistaan.⁶⁸

Kilpailevan toiminnan kielto koskee koko työsuhteen voimassaoloaika. Se on siten voimassa myös pitkien työstä poissaolojen aikana, kuten opintovapaalla ja lomautuksen aikana. Vaikka työntekijällä on TSL 5:1 §:n mukaan oikeus ottaa lomautuksen ajaksi muuta

⁶⁷ Ks. kilpailukieltovelvoitteen rikkomisen seurauksista esim. Komulainen 2009, s. 115, 119-121, Tiitinen – Kröger 2012, s. 335-336; Koskinen 2018, s. 601 ja Koskinen 2002a, s. 5. Ks. myös esim. KKO 1989:32, KKO 1990:37 ja KKO 1993:59. TSL 3:3 §:n 3 momentin tulkinnanvaraisuudesta esim. Bruun 2003, s. 779.

⁶⁸ HE 157/2000 vp., s. 79; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 248; Komulainen 2009, s. 116; Bruun 2003, s. 778-779; TSL 3:3.3. Tosin yhdessäkään aineistoni oikeustapauksessa ei arvioitu tilannetta, jossa ns. jälkimmäinen työnantaja olisi nostanut kannetta työntekijää vastaan, joten tilanne ei liene aktualisoidu usein.

työtä, muu työ ei saa olla työnantajan kanssa kilpailevaa. Tosin oikeuskirjallisuudessa toisinaan todetaan kilpailevan toiminnan kiellon olevan lomautuksen aikana voimassa hieman heikompana kuin muutoin.⁶⁹

Kun työntekijän toiminnan sallittavuutta arvioidaan, on huomioitava työn luonne, työntekijän asema, toiminnan vahingoittavuus sekä hyvän tavan vastaisuus. Lisäksi on otettava huomioon perustuslain 18 § mukainen elinkeinovapaus.⁷⁰

Työn luonteella tarkoitetaan työntekijän työtehtävien luonnetta, kuten sitä, edustaako työntekijä työnantajaansa ulospäin, saako hän tietoonsa liike- tai ammattisalaisuuksia ja hoiataako hän asiakaskontakteja. Lisäksi on huomioitava työnantajan toiminnan laajuus. Korkein oikeus on arvioinut työn luonnetta esimerkiksi suhteessa työnantajan pieneen kokoon ja työntekijän kapeaa erikoisosaamista vaativiin työtehtäviin. Myös työnantajan toimialan kilpailutilanne voi vaikuttaa työntekijän toiminnan sallittavuuden arviointiin.⁷¹

Työntekijän aseman huomioimisella tarkoitetaan, että organisaatiossa ylempänä tai keskeisessä asemassa olevien työntekijöiden oikeus harjoittaa kilpailevaa toimintaa on rajoitettumpi kuin alempana olevilla. Heillä on siis laajempi lojaliteettivelvollisuus. Johtavassa asemassa olevan henkilön työsuhteen päättämisen kynnys TSL 3:3 §:n rikkomisen perusteella on matalampi kuin tavallisen työntekijän kohdalla. Heidän kohdallaan kielletyn kilpailevan toiminnan raja tulee toisin sanoen vastaan aiemmin kuin tavallisessa asemassa olevilla työntekijöillä. Johtavan aseman sisältö on kuitenkin tulkinnanvarainen ja vaihtelee kulloinkin kyseessä olevan organisaation mukaan. Aina ei välttämättä vaadita johtotason tehtäviä, vaan erityistä luottamuksellisuutta voidaan edellyttää myös alemmassa tehtävässä toimivalta työntekijältä, joka esimerkiksi saa tietoonsa luottamuksellista tietoa tai on yhteydessä asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Toisaalta on huomioitava, että työntekijän asema voi myös johtaa kilpailukiellon lievempään arvioimiseen esimerkiksi osa-aikatyötä tekevien kohdalla.⁷²

⁶⁹ Äimälä-Kärkkäinen 2017, s. 248, Bruun 2003, s. 778, Koskinen 2004, s. 12. Ks. kilpailevan toiminnan kiellosta erityistilanteissa, kuten lomautuksen yhteydessä Koskinen 2004.

⁷⁰ TSL 3:3 §; HE 157/2000, s. 79; Komulainen 2009, s. 116.

⁷¹ Äimälä-Kärkkäinen 2017, s. 249-250; Tiitinen – Kröger 2012, s. 333; HE 157/2000 vp., s. 79; Komulainen 2009, s. 117; KKO 1995:47.

⁷² Laine 2014, s. 595-600; HE 157/2000 vp., s. 79; Äimälä-Kärkkäinen 2017, s. 250. Ks. av. 76.

Ollakseen kilpailevaa, työntekijän toiminnan täytyy ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Ei siten riitä, että toiminnasta mahdollisesti seuraa vahinko, mutta toisaalta säännöksessä ei edellytetä sitäkään, että työnantaja tosiasiallisesti kärsisi vahingon. Vahinkoedellytyksen täyttymiseksi riittää konkreettinen vaara vahingon syntymisestä. Tärkeää on huomata, että taloudellisen vahingon näyttämistä ei vaadita vaan vahingoksi voidaan katsoa myös esimerkiksi kilpailuasetelman tai yrityskuvan heikkeneminen.⁷³

Säännöksen mukainen hyvän tavan vastaisuus arvioidaan tapauskohtaisesti. Äimälä ja Kärkkäinen yhdistävät hyvän tavan vastaisuuden esimerkiksi toimialan kilpailutilanteeseen. Heidän mukaansa hyvän tavan vastaisuuteen tulee suhtautua tiukemmin aloilla, joilla asiakkaita on vähän ja kilpailu on kireää sekä sellaisten yksittäistenkin työnantajien kohdalla, jotka ovat alttiita kilpailusta johtuville uhille. Oikeuskirjallisuudessa on omaksuttu kanta, että kulloinkin voimassa olevaa hyvää tapaa täsmentävät työsopimuksen tai työehtosopimuksen ehdot voisivat olla sallittuja.⁷⁴ Näin siis, vaikka muuten esimerkiksi työntekijän vapaa-ajan toiminnan rajoittavat ehdot ovat kiellettyjä alla kuvatulla tavalla.

Kilpailevaa toimintaa arvioitaessa ja TSL 3:3 §:ää tulkitessa on huomioitava työntekijälle perustuslain 18 §:ssa turvattu elinkeinovapaus. Sen vuoksi työnantajalla ei ole yksinoikeutta työntekijänsä työvoimaan ja esimerkiksi osa-aikaisella⁷⁵ tai lomautetulla työntekijällä on oikeus työskennellä myös muualla oman ammattinsa mukaisissa tehtävissä, ellei työtehtävistä muuta johdu eikä toiminta vahingoita työnantajaa. Sama oikeus työntekijällä on vapaa-aikaansa, jota hän voi esimerkiksi käyttää sivutoimisesti⁷⁶ muualla työskente-

⁷³ HE 157/2000 vp., s. 79; Huhtamäki 2010, s. 123; Äimälä-Kärkkäinen 2017, s. 249.

⁷⁴ HE 157/2000 vp., s. 97; Äimälä-Kärkkäinen 2017, s. 250-251;

Tiitinen – Kröger 2012, s. 334; Koskinen 2002a, s. 5.

⁷⁵ Ks. Neuvoston direktiivi 97/81/EY, LIITE, 4. lauseke, 1. kohta, jonka mukaan osa-aikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin vain osa-aikaisuuden vuoksi. Ks. Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio 2019, s. 26, jonka mukaan osa-aikaisuus huomioidaan, kun arvioidaan, soveltuuko kilpailukiello ja kun arvioidaan, täyttyvätkö kilpailukieltosopimuksen edellytykset.

⁷⁶ Pääsäännön mukaan sivutoimet ovat sallittuja. Työnantaja voi kieltää sivutoimen vain, jos se on kilpailevaa tai haittaa päätoimisen työn tekemistä esimerkiksi työtulosta heikentämällä. Ks. sivutoimien sallittavuudesta esim. Äimälä – Nyyssölä - Åström 2020: Kilpaileva toiminta. Ks. myös Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa (ns. työehtodirektiivi), joka sisältää sivutyötä koskevan artikla 8:n. Sen mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, ettei työnantaja voi estää työntekijää tekemästä toista työtä, ellei se ole perusteltua esimerkiksi liikesalaisuuksien suojelun vuoksi. Direktiivin artikla 9 turvaa työntekijöille mahdollisuuden työskennellä työvuorojensa ulkopuolisella ajalla muussa työssä.

lyyn, ellei se kilpaile varsinaisen työnantajan toiminnan kanssa, vahingoita sitä eikä työntekijän asemasta tai työtehtävien erityisluonteesta johdu muuta. Työnantajan rajoitettu mahdollisuus kieltää työntekijänsä kilpailevaa toimintaa vapaa-aikana on johdettavissa myös siitä, että TSL 3:3 § on pakottavaa oikeutta. Tästä pykälästä poikkeamista työehtosopimuksella ei ole myöskään sallittu TSL 13 luvun 7 §:ssa. Näin ollen työ sopimuksen tai työehtosopimuksen määräys, jolla rajoitetaan työntekijän vapaa-ajan työskentelymahdollisuuksia, on mitätön.⁷⁷

Huhtamäki on kuitenkin esittänyt edellä mainitusta poikkeavan kannan. Hänen mukaansa työ sopimuksessa erikseen sovitulla tai mainitulla työsuhteen aikana voimassa olevalla kilpailukieltovelvoitteella voidaan tarkentaa TSL 3:3 §:n mukaista lojaliteettivelvoitetta. Tällaisella kirjauksella voidaan tehostaa työntekijän velvollisuuksia työnantajaansa kohtaan. Huhtamäen mukaan osapuolet voivat esimerkiksi laventaa velvoitteen sisältöä sopimalla siitä, ettei työntekijä työskentele kilpailevalle työnantajalle edes vapaa-ajallaan, vaikka lähtökohtaisesti työntekijän ei tarvitse ilmoittaa vapaa-ajan sivutoimistaan työnantajalle, elleivät ne ole selvästi työnantajan toiminnan kanssa kilpailevaa.⁷⁸ Tälle näkemykselle ei kuitenkaan löydy tukea muualta oikeus kirjallisuudesta.

Nykyisessä työ sopimus laissa ei ole enää erikseen mainintaa siitä, miten arviointiin vaikuttaa työnantajan tietoisuus työntekijän toiminnasta työsuhdetta solmittaessa. Hallituksen esityksessä selvennetään kuitenkin, että tilannetta on tarkoitettu tulkittavan, kuten aiemman lain voimassa ollessa, jossa nimenomaisesti kielletään kilpaileva toiminta ”työnantajan luvatta”. Näin ollen, jos työnantaja tietää kilpailevasta toiminnasta työsuhdetta solmittaessa, työntekijän toimintaa ei myöhemminkään katsota kilpailevaksi. Työnantajan tietoisuus ja hyväksyntä voivat luonnollisesti koskea vain sellaista toimintaa, josta työnantajalla on tosiasiallisesti ollut tieto, joten työsuhteen alussa annettu hyväksyntä ei kata sellaista toimin-

⁷⁷ HE 157/2000 vp., s. 79; Tiitinen – Kröger 2012, s. 330, 334; Komulainen 2009, s. 117; Koskinen 2002a, s.5; Koskinen 2018, s. 601; Laine 2014, s. 597. Ks. kilpailevasta toiminnasta lomautus aikana KKO 1995:47. Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 330 av. 41 ja Huhtamäki 2010, s. 127, joissa tuodaan esille osa-aikaisen työntekijän koko aikaista työntekijää laajempaa oikeutta työskennellä kilpailevalle työnantajalle esimerkiksi sillä perusteella, että työnantajan on tullut sopimusta tehdessään ymmärtää, ettei työntekijä pysty ansaitsemaan koko toimeentuloaan osa-aikatyöllä.

⁷⁸ Huhtamäki 2014, s. 80-81, 136.

taa, josta työnantaja ei ole ollut tietoinen tai jonka työntekijä aloittaa myöhemmin työsuhteen kuluessa. Työnantaja voi hyväksyä työntekijän kilpailevan toiminnan myös myöhemmin työsuhteen kuluessa.⁷⁹

Kilpailevan toiminnan valmistelulla tarkoitetaan työsuhteen aikana tehtyjä toimenpiteitä ennen oman yrityksen perustamista tai työpaikan vaihtamista. Niitä voivat olla esimerkiksi toimenpiteet lupien tai toimitilojen hankkimiseksi, yrityksen perustaminen sekä lopulta aktiiviset toimet, kuten asiakashankinta uuden yrityksen hyväksi. Valmistelutoimien sallittavuuden arvioiminen perustuu TSL 3:3 §:n 1 momentissa mainittuihin seikkoihin. Hallituksen esitys avaa valmistelevaa toimintaa varsin vähäisesti toteamalla, että sitä arvioitaessa on huomioitava vanha oikeuskäytäntö eikä tarkoituksena ole muuttaa voimassa olevaa tulkintalinjaa. Lisäksi viitataan lyhyesti kahteen 1990-luvun korkeimman oikeuden ratkaisuun. Tiitinen ja Kröger toteavat kuitenkin, ettei korkeimman oikeuden linja näiden tapaus-ten perusteella ole kovin selkeä ja että hallituksen esityksessä mainitun tulkintalinja hahmottaminen on tehtävä tulevan oikeuskäytännön perusteella. Myös Koskinen on nostanut esille korkeimman oikeuden valmistelua koskevien ratkaisujen vähyyden sekä sen, että kilpailevan toiminnan valmistelun arviointi on vaikeaa. Hänen mukaansa keskeinen ongelma on valmistelun eri vaiheiden erottaminen ja näiden vaiheiden merkitys työsopimuksen päättämiseksi. Vaikka työntekijän on sallittua olla kontaktissa ulkopuolisiin kilpaileviinkin yrityksiin, on vaikea määritellä milloin ja millaiset kontaktit tarkalleen ottaen ovat kiellettyjä.⁸⁰

2.3 Työsopimuslain mukainen kilpailukieltosopimus

Kuvaan tässä luvussa kilpailukieltosopimusta yleisesti, sääntelyn lähtökohtia sekä TSL 3:5 § 1 momenttia pääpiirteissään niiltä osin, kuin siinä käsitellään kilpailevaa toimintaa. Tutkielman rajauksen vuoksi en käsittele tarkemmin pykälän 2-5 momentteja.

⁷⁹ HE 157/2000 vp., s. 79; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 251-252; Tiitinen – Kröger 2012, s. 333-334; TSL 30.4.1970/320, 16 §. Ks. työnantajan kilpailevaan toimintaan antamasta luvasta TT 1974-93, TT 1990-57, KKO 1992:11 ja TT 2012-157. Luvan ei välttämättä tarvitse olla nimenomainen, mutta vain erinäiset pienet työntekijän toiminnasta tihkuneet vihjeet eivät ole riittäneet siihen, että työnantajan olisi katsottu antaneen luvan kilpailevaan toimintaan.

⁸⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 334-335; Koskinen 2002a, s. 4-6.

Lähtökohtaisesti työsuhteen velvollisuudet päättyvät työsuhteen päättyessä. Työntekijällä on normaalisti mahdollisuus vapaasti siirtyä toisen työnantajan palvelukseen ja käyttää kaikkea ammattitaitoaan, myös entisen työnantajansa palveluksessa kertynyttä. Työntekijällä on velvollisuuksia entistä työnantajaansa kohtaan vain, jos siitä on erikseen sovittu. Työsopimuslaki mahdollistaakin työsuhteen päättymisen jälkeen jatkuvasta kilpailukieltosopimuksesta sopimisen tiettyjen edellytysten täytyessä. Työsopimuslain mukaan kilpailukieltosopimuksen tekemiselle on kaksi yleistä edellytystä:

- 1) rajoitus kohdistuu entisen työnantajan kanssa kilpailevaan toimintaan ja
- 2) sopimuksen solmimiselle on oltava erityisen painava syy.⁸¹

Tutkielmani huomio kiinnittyy näistä ensimmäiseen ja siitä säädetään TSL 3:5.1:ssa. Säännös mahdollistaa kilpailevan toiminnan rajoittamisen sopimuksella seuraavalla tavalla:

”Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.”

Pykälän seuraavissa momenteissa rajoitetaan kilpailukieltosopimuksen tekemistä merkittäväällä tavalla. Tässä yhteydessä on riittävää todeta, että pykälän seuraavat momentit sisältävät säännökset muun muassa kilpailukieltosopimuksen erityistä painavuutta arvioitaessa huomioitavista seikoista, sallitusta sidonnaisuusajasta sekä mahdollisuudesta määrätä vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta ja sen suuruudesta. Lisäksi säädetään, ettei kilpailukieltosopimus sido, mikäli työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä ja että pykälässä säädetyt sopimisen rajoitukset eivät koske työntekijää, joka on johtavassa tai siihen rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. TSL 3:5 §:n määräykset ovat pakottavaa oikeutta, joten työsuhteen osapuolet eivät voi pätevästi sopia niistä poiketen. Kuten pykälässä todetaan, kilpailukieltosopimus on mitätön, jos se on tehty vastoin TSL 3:5 §:ssa säädettyä.

⁸¹ Bruun 2003, s. 782; Koskinen 2002b, s. 5; Heiskanen 2009, s. 129; HE 157/2000 vp., s. 81.

Kilpailukieltosopimuksen pätevyyden arviointi sekä sovittelu on jätetty oikeustoimilain 36 §:n ja 38 §:n varaan.⁸²

Kilpailukieltosopimus on vapaamuotoinen sopimus, josta voidaan sopia työsopimusta solmittaessa tai myöhemmin työsuhteen aikana. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen on mahdollista vielä työsopimuksen päättymisen jälkeenkin, mutta tällöin kyseessä ei ole työsopimuslain tarkoittama kilpailukieltosopimus vaan oikeustoimilain soveltamisalaan⁸³ kuuluva sopimusoikeudellinen sopimus. Kilpailukieltosopimus on normaalista työsopimuksesta poikkeava sopimus, koska se on voimassa vielä työsuhteen päättymisen jälkeen.⁸⁴

Kilpailukieltosopimuksella voidaan TSL 3:5 §:n mukaan rajoittaa paitsi työn tekemistä kilpailevalle työnantajalle, myös kilpailevaa toimintaa työntekijän omaan lukuun. Korkein oikeus on katsonut, että kilpailukieltosopimuksen piiriin kuuluvat myös muut ehdot, jotka jollain tavalla vaikeuttavat työntekijän mahdollisuuksia toimia samalla alalla. Lain sanamuotoa tulee tulkita suppeasti, minkä vuoksi kielto voi koskea vain toimintaa, joka tosiasiallisesti kilpailee työnantajan kanssa. Esimerkiksi oman yrityksen perustaminen tai uuteen työpaikkaan siirtyminen ei ole kiellettyä, jos toiminta ei ole entisen työnantajan kanssa kilpailevaa. Kilpailukieltosopimus tehdään yleensä työnantajan intressien suojaamiseksi. Sitä ei kuitenkaan voida solmia vain kilpailunrajoitustarkoituksessa, vaikka työnantajan kilpailunrajoitustarve onkin yksi sopimuksen pätevyyden välttämättömistä edellytyksistä. Todellinen kilpailunrajoitustarve voisi hallituksen esityksen mukaan olla esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitykseen tai tutkimukseen ja työnantajalla on hallussaan sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei yleisesti ole. Kilpailukieltosopimusta ei voi tehdä myöskään vain sen vuoksi, että sillä pyritäisiin estämään työntekijää vaihtamasta työpaikkaa. Sopimusvapautta onkin rajoitettu säätämällä kilpailukieltosopimuksen tekemiselle aiemmin mainitut yleiset edellytykset sekä muut TSL 3:5 §:n mukaiset ehdot. Rajoitukset ovat perusteltuja sillä kilpailukieltosopimus rajoittaa PL 18 §:n turvaamaa työntekijän mahdollisuutta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä ja valita työpaikkansa.⁸⁵

⁸² TSL 3:5 §; HE 157/2000, s. 84; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 268; Vapaavuori 2016, s. 331-332.

⁸³ Tosin Tiitinen – Kröger 2012, s. 340 kirjoittavat, että oikeustoimilain soveltamisalaan kuuluvassa sopimuksessa voitaisiin mahdollisesti huomioida PL 18.1 §:n turvaama elinkeinovapaus sekä TSL 3:5 §:n mukaiset oikeusperiaatteet.

⁸⁴ HE 157/2000, s. 82; Huhtamäki 2014, s. 147; Koskinen 2002b, s. 3.

⁸⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 267; Kaivanto 2007, s. 44; Heiskanen 2009, s. 130-133; HE 57/2000 vp, s. 82; Huhtamäki 2014, s. 153. Ks. KKO 2003:19 ja KKO 2005:50, joissa arvioitiin

Kilpailevaa toimintaa tai kilpailutekoa ei TSL 5:5 §:ssä eikä sitä koskevassa hallituksen esityksessä määritellä yksiselitteisesti. Se, onko työntekijän toiminta kilpailukieltosopimuksen vastaista, on jätetty tapauskohtaisesti ratkaistavaksi. Tämä on mielestäni ymmärrettävä ratkaisu, koska lainsäädännössä ei liene perusteltua määritellä tarkoin käsitettä, jonka sisällöstä osapuolet voivat tietyissä rajoissa sopia kilpailukieltosopimuksessaan. Tapauskohtaisessa arvioinnissa kiinnitetään huomio esimerkiksi siihen, onko työnantajan toiminnan ala sellainen, jossa kilpailun rajoittaminen on perusteltua. On kuitenkin huomioitava, että jos toiminta ei ole ollut kilpailevaa työsuhteen aikana, se ei voi olla kilpailevaa työsuhteen päättymisen jälkeenkään.⁸⁶ Vaikka säännöksessä ei mainita tuleeko työntekijän toiminnan vahingoittaa työnantajaa, hallituksen esityksen mukaan säännös rajoittaa vain sellaista toimintaa, joka hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa⁸⁷. Kilpailevan toiminnan tulkinta siis vaikuttaisi vertautuvan TSL 3:3 §:n ainakin hyvän tavan vastaisuuden ja vahingoittavuuden osalta. Tähän nähden kyseenalaistan Huhtamäen ilmaisemaa näkemystä, jonka mukaan kilpailukieltosopimuksen rikkominen ei lain mukaan edellytä työnantajalle aiheutunutta vahinkoa, kuten TSL 3:3 §:n mukainen kilpaileva toiminta, ellei siitä ole sovittu erikseen⁸⁸. Kirjaimellisesti otettuna hänen argumenttinsa on tietysti pitävä, koska TSL 3:5 §:ää koskevassa lakitekstissä vahingoittavuusedellytystä ei mainita. Huhtamäki ei kuitenkaan huomioi hallituksen esityksessä tehtyä rinnastusta ja vahingoittavuuden vaatimusta.

Samoin kuin TSL 3:3 §:n yhteydessä, kilpailukieltosopimusten tulkinnassa on huomioitava toiminnan luonne, joka rinnastuu TSL 3:3 §:n mukaiseen työn luonteeseen, sekä työntekijän asema ja tehtävät.⁸⁹ Nämä tekijät huomioidaan kuitenkin säännösten tulkinnassa nähdäkseni eri tavoin. TSL 3:5 §:n yhteydessä nämä ovat edellytyksiä kilpailukieltosopimuksen tekemiselle. Ne huomioidaan, kun arvioidaan, oliko kilpailukieltosopimuksen tekemiselle alun perin pykälän vaatimaa erityisen painavaa syytä, eli niitä tulkitaan ennen kuin on tarpeen vielä

sitä, oliko työntekijän toimintavapautta rajoittava sopimuslauseke katsottava kilpailukieltosopimukseksi. Esimerkiksi tapauksessa KKO 2003:19 kilpailukieltosopimukseksi arvioitiin sopimusehto, joka kielsi työntekijöitä ottamasta vastaan toimeksiantoja entisen työnantajansa asiakkailta.

⁸⁶ Koskinen 2018, s. 607; Koskinen 2002b, s. 4-5; HE 157/2000 vp., s. 82; KKO 2003:19, jonka mukaan kilpailukieltosopimuksen piiriin on syytä sisällyttää myös sellaiset ehdot, jotka – vaikkakaan eivät estä uuden työsopimuksen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä – kuitenkin tavalla tai toisella kaventavat mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen.

⁸⁷ HE 157/2000 vp., s. 81.

⁸⁸ Huhtamäki 2014, s. 149.

⁸⁹ Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio 2019, s. 15; HE 157/2000 vp., s. 79.

arvioida työntekijän toimintaa. TSL 3:3 §:n yhteydessä puolestaan työn luonne, työntekijän asema ja tehtävät huomioidaan, kun arvioidaan sitä, oliko työntekijän toiminta kilpailevaa.⁹⁰

Alun perin Bruun on erottanut TSL 3:5 §:n perusteella neljä ryhmää, jotka määrittävät sitä, kuka voi sopia kilpailukieltosopimuksen, millaisin rajoituksin ja sovelletaanko sopimukseen työsopimuslakia, oikeustoimilakia vai molempia. Ryhmäjakoja ovat sittemmin toistaneet oikeuskirjallisuudessa muutkin⁹¹:

- 1) Ei työsuhteiset työn suorittajat tai toimisuhteessa olevat, joihin sovelletaan oikeustoimilain säännöksiä.
- 2) Työsuhteiset työntekijät, joiden kohdalla ei täyty edellä mainitut TSL 3:5.1:n mukaiset yleiset edellytykset ja joiden kanssa ei siten voi solmia kilpailukieltosopimusta.
- 3) Työsuhteiset työntekijät, joihin sovelletaan TSL 3:5 §:ää ja joiden kanssa voi solmia kilpailukieltosopimuksen (nk. kilpailukieltokelpoiset työntekijät).
- 4) Työsuhteiset johtavassa asemassa olevat, joiden kanssa voi solmia kilpailukieltosopimuksen. Heihin sovelletaan TSL 3:5 §:ää säännöksessä mainituin rajoituksin, joiden mukaan enimmäiskesto ja sopimussakon enimmäismäärää koskevat säännökset eivät koske heitä.⁹²

Tutkielmassani tarkastelu rajautuu vain ryhmään 3 eli kilpailukieltokelpoisiin työntekijöihin.

EU-lainsäädännössä ei ole säädetty kilpailukieltosopimusten tekemisestä erikseen vaan sääntely on jätetty kansallisella tasolla tehtäväksi. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 45 artiklassa turvataan työntekijöiden vapaa liikkuvuus, jonka mukaan työntekijöillä on oikeus hakea työtä ja liikkua tässä tarkoituksessa jäsenvaltioiden alueella. Suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin katsottu, ettei vapaa liikkuvuus rajoita työntekijää solmimasta kilpailukieltosopimusta. Kansallisen lainsäädännön, eli TSL 5:5 §:n mukaiset sopimusvapauden rajoitukset turvaavat vapaata liikkuvuutta riittävällä tavalla ja valtio rikkoisi SEUT 45 artiklaa vain, jos se ei lainkaan rajoittaisi osapuolten sopimusvapautta.⁹³

⁹⁰ Ks. esim. KKO 2003:19, jossa työntekijän asemalla oli merkitystä arvioitaessa, oliko kilpailukieltosopimuksen tekemiselle erityisen painava syy.

⁹¹ Ks. esim. Huhtamäki 2014, s. 140-141, 146.

⁹² Bruun 2003, s. 783; Huhtamäki 2014, s. 140.

⁹³ Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio 2019, s. 26; Bruun 2003, s. 785-786; Heiskanen 2009, s. 129.

3 KILPAILEVA TOIMINTA TYÖSUHTEEN AIKANA

3.1 Lähtökohtia

Tässä luvussa vastaan tutkimuskysymykseni ensimmäiseen alakysymykseen: Miten tuomioistuin on huomionnut TSL 3:3.1 §:ssa luetellut tekijät (työn luonne, työntekijän asema, työnantajan vahingoittaminen, työsuhteissa noudatettava hyvä tapa) työntekijän kilpailevaa toimintaa ja sen valmistelua arvioidessaan. Alaluvuissa 3.2-3.3. käsittelen sitä, millä konkreettisilla tavoilla tuomioistuin on arvioinnissaan kiinnittänyt huomion säännöksen ensimmäisessä momentissa lueteltuihin seikkoihin eli työn luonteeseen, työntekijän asemaan, toiminnan vahingoittavuuteen sekä hyvän tavan vastaisuuteen. Ensin kuvaan hyvän tavan vastaisuutta ja vahingoittavuutta ja vasta sen jälkeen työn luonnetta ja työntekijän asemaa. Tämä esitysrakenne on perusteltu, koska hyvän tavan vastaisuus ja vahingoittavuus ovat jo säännöksen sanamuoto huomioden välttämättömämpiä edellytyksiä sille, että toiminta voidaan katsoa kilpailevaksi⁹⁴. Lisäksi hyvän tavan vastaisuudesta ja vahingoittavuudesta on argumentoitu useammassa tapauksessa kuin työn luonteen tai työntekijän aseman merkityksestä. Viimeisessä alaluvussa 3.4. käsittelen TSL 3:3 §:n toisen momentin mukaista kilpailevan toiminnan valmistelua.

Arviointiin siitä, onko toiminta kilpailevaa, vaikuttavat useat säännöksessä luetellut edellytykset. Arviointi on kokonaisharkintaa, eikä yksittäinen teko tai säännöksen yhden edellytyksen täyttyminen yleensä aiheuta sitä, että toiminta arvioitaisiin kilpailevaksi. Kokonaisharkinnassa tarkastellaan useiden tapahtumien ketjua kokonaisuudessaan sekä kilpailevan toiminnan puolesta ja sitä vastaan puhuvia seikkoja. Siitä huolimatta olen ryhmitellyt tähän lukuun niitä yksittäisiä tapahtumia ja olosuhteita, joihin tuomioistuimet ovat toistuvasti kiinnittäneet huomiota. Tällä esitystekniikalla pyrin korostamaan yleisimpiä seikkoja, jotka arviointiin ovat vaikuttaneet, mutta se ei tarkoita, että mikään yksittäinen tekijä tai toiminta olisi tehnyt työntekijän toiminnasta kilpailevaa.

⁹⁴ Ks. vahingoittavuuden välttämättömyydestä esim. HE 157/2000 vp., s. 79; Huhtamäki 2010, s. 123; Äimälä-Kärkkäinen 2017, s. 249.

Työtuomioistuimien ratkaisuuksissa ei ole kaikissa ratkaisuuksissaan eritelty lainkaan, miten TSL 3:3.1 §:n mukaiset tekijät, eli työn luonne, työntekijän asema, toiminnan hyvän tavan vastaisuus ja vahingoittavuus ovat vaikuttaneet työntekijän toiminnan arvioimiseen. Tällaisia tapauksia on aineistossani neljä.⁹⁵ Käsittelen nämä tapaukset mainittujen TSL 3:3.1:n mukaisten tekijöiden yhteydessä tämän luvun alaotsikoinnin mukaan jaoteltuna siltä osin, kuin niissä esiintyy samankaltaisia elementtejä muihin tapauksiin verrattuna.

Työtuomioistuimen ratkaisuuksissa on usein kyse luottamusmiehen toiminnan arvioimisesta sekä työehtosopimusten irtisanomissuoja- ja luottamusmiessopimusten tulkinnasta. Kyse on siis työehtosopimusten tulkintaan liittyvistä riita-asioista, minkä vuoksi toimivalta on työtuomioistuimella.⁹⁶ Irtisanomis- ja luottamusmiessopimukset sisältävät aineistonani olevissa ratkaisuuksissa esimerkiksi tarkennuksia sallittuihin irtisanomisperusteisiin, irtisanomismenettelyä koskevia määräyksiä sekä määräyksiä sopimusten rikkomisen seurauksista. Yhtä lukuun ottamatta⁹⁷ aineistonani olevissa työtuomioistuimen ratkaisuuksissa työehtosopimukset eivät kuitenkaan ole sisältäneet kilpailevaa toimintaa koskevia sopimusmääräyksiä ja kilpailevan toiminnan arviointi on niissäkin tehty työsopimuslain 3:3.1:n mukaisilla arviointikriteereillä. Tämä mahdollistaa aineistoni oikeustapausten analysoinnin ja tulosten esittämisen yhdessä, vaikka ne on tehty eri tuomioistuimissa.

3.2 Hyvän tavan vastaisuus ja vahingoittavuus

Hyvän tavan vastaisuutta ei ole aineistonani olevissa oikeustapauksissa arvioitu täysin itsenäisenä. Sen arviointi liitetään aina muihin säännöksessä mainittuihin edellytyksiin, useimmiten vahingoittavuuteen siten, että työntekijän menettelyn todetaan olevan hyvän tavan vastaista ja työnantajaa vahingoittavaa erittelemättä, mikä tietty osa menettelyä olisi puhtaasti hyvän tavan vastaista ja mikä puhtaasti vahingoittavaa. Tästä syystä esitän hyvän tavan vastaiseksi ja vahingoittavaksi arvioidut työntekijän menettelyt samassa alaluvussa. Vahingoittavuusedellytystä on useissa ratkaisuuksissa käsitelty myös itsenäisenä edellytyksenä liittämättä sitä hyvän tavan vastaisuuteen. Kuvaan myös nämä oikeustapaukset tässä alaluvussa.

⁹⁵ TT 2018:109; TT 1992-108; TT 1982-124; TT 1974-93. Näissä ratkaisuuksissa on käsitelty esimerkiksi sitä, voitiinko työntekijän katsoa saaneen luvan toimintaansa tai selvitetty kilpailevaksi väitetyn yrityksen toimialaa sen tosiasiallisesti harjoittamaan toimintaan.

⁹⁶ Työtuomioistuin 2020, Tehtävät.

⁹⁷ TT 2004-85.

Vaikka hyvän tavan vastaisuus ja vahingoittavuus ovat tiivis parivaljakko, käsitellään niitä osassa oikeustapauksista myös osana laajempaa harkintaa ja TSL 3:3.1 §:n muita edellytyksiä. Myös näitä tapauksia käsittelen tässä alaluvussa niiltä osin, kuin oikeustapauksessa esitetty kuvaus ja arviointi liittyvät jompaankumpaan. Ainoastaan yhdessä korkeimman oikeuden ratkaisussa tuomioistuin on tuonut hyvän tavan vastaisuuden esille itsenäisenä kuvaamatta sen yhteydessä TSL 3:3.1:ssä mainittuja muita edellytyksiä. Tämä tapaus käsitellään alaluvussa 3.4, koska kyse oli kilpailevan toiminnan valmistelun arvioimisesta.

3.2.1 Kilpaileva tarjous ja samanlaisen tuotteen myyminen

Tuomioistuimet ovat yhteensä kuudessa tapauksessa ottaneet kantaa kilpailevan tarjouksen tekemiseen omaan lukuun tai juuri saman tuotteen myymiseen työsuhteessa. Säännöksen tulkinnan kannalta ei ole merkitystä sillä, onko kilpaileva tarjous tehty omaan lukuun vai onko työntekijä pyrkinyt myymään samankaltaisia tuotteita kahden eri työnantajan palveluksessa. Tuomioistuinratkaisuissa on johdonmukaisesti kielletty nämä molemmat. Tämä on loogista, sillä säännös rajoittaa kaikkea kilpailevaa toimintaa riippumatta siitä, tapahtuuko se työsuhteessa vai työntekijän omaan lukuun.⁹⁸

Kilpailevien tarjousten tekemistä omaan lukuun on käsitelty korkeimmassa oikeudessa kahdessa 1990-luvulla tehdyssä ratkaisussa. Molemmissa tapauksissa työntekijä teki tarjouksen omaan lukuunsa juuri saman työn suorittamisesta, jota työnantaja harjoitti. Ratkaisussa KKO 1992:11 työntekijä perusti työnantajansa kanssa samalla toimialalla toimivan isännöintialan yrityksen ja työsuhteensa edelleen voimassa ollessa lähetti työnantajansa asiakkaille tarjoukseksi otsikoidun kirjeen. Kirjeessä hän kehotti asiakkaita siirtymään perustamansa yhtiön asiakkaiksi ja irtisanomaan sopimukset työnantajayhtiön kanssa. Työntekijän toiminta arvioitiin hyvän tavan vastaiseksi. Sama menettely aiheutti työnantajalle myös vahinkoa muun muassa siksi, että työnantaja menetti neljä asiakasyhtiötä työntekijän perustamalle yhtiölle.⁹⁹

Kaksi vuotta myöhemmin ratkaistussa tapauksessa KKO 1995:47 työntekijä teki lomautusaikanaan omaa toiminimeään käyttäen työnantajansa kanssa kilpailevan urakkatarjouksen

⁹⁸ Ks. esim. Komulainen 2009, s. 116 ja Bruun 2003, s. 778.

⁹⁹ Tutkielman luvussa 3.2.7 on kuvattu samaa tapausta vahingoittamisen näkökulmasta enemmän, sillä työntekijän toiminta aiheutti työnantajalle vahinkoa myös mainehaitan muodossa.

asbestikartoituksista, jotka olivat ennen lomautusta olleet työntekijän työtehtävinä. Työntekijän oli korkeimman oikeuden mukaan täytynyt ymmärtää, että myös työnantaja tulee tekemään työstä tarjouksen. Korkein oikeus katsoi, että tarjouksen tekemällä työntekijä ei vain pyrkinyt lomautusajalleen ottamaan vastaan muuta työtä työsopimuslain sallimalla tavalla¹⁰⁰, vaan menettely arvioitiin hyvän tavan vastaiseksi kilpailuteoksi, joka on ilmeisesti vahingoittanut työnantajaa.¹⁰¹

Kilpailevan tarjouksen tekeminen työntekijän omaan lukuun on katsottu kielletyksi, vaikka työnantaja ei ollut vielä itse edes aloittanut kyseistä toimintaa, eikä myynyt kyseistä tuotetta. Itä-Suomen hovioikeus ratkaisi vuonna 2018 tapauksen¹⁰², jossa työntekijä oli perustamansa yhtiön lukuun tarjonnut ohjelmistotuotetta, jota hän oli entisessä työpaikassaan kehittänyt. Työnantaja (koulutuskuntayhtymä) ei ollut vielä ehtinyt tarjota kyseistä ohjelmistotuotettaan ulkopuolisille, mutta sillä oli tarkoitus yhtiöittää ohjelmistoliiketoimintansa, jotta se voisi toimia kilpailutilanteessa markkinoilla. Tuote perustui työntekijän työnantajansa palveluksessa tekemään kehitystyöhön, mutta hovioikeus ei pitänyt tätä arvioinnissaan merkityksellisenä. Merkityksellistä sen sijaan oli, että tuotteella oli sama käytötarkoitus kuin tuotteella, jota entisessä työpaikassa oli kehitetty. Hovioikeus ei käyttänyt työntekijän menettelystä ilmaisua hyvän tavan vastainen, mutta nimenomaisesti arvioi työntekijän toiminnan vahingoittaneen työnantajaa. Työnantajalla oli tarkoitus kehittää tuotteesta myytävä tuote ja kaupallistamisesta olisi ollut sille taloudellista etua. Näin ollen sille aiheutui konkreettista vahingon vaaraa työntekijän tarjottua olennaisesti samaan kehitystyöhön perustuvaa tuotetta oman yhtiönsä kautta.¹⁰³

Vastaavaa kysymystä on tarkasteltu myös työsuhteisten työntekijöiden osalta ja päädytty samaan lopputulokseen. Näissä ratkaisuissa keskeistä arvioinnissa oli muun muassa eri työnantajille tehtyjen työtehtävien vertaaminen toisiinsa. Työtuomioistuimien piti vuonna

¹⁰⁰ Tapauksessa viitataan tuolloin voimassa olleen työsopimuslain 30 § 3 momenttiin. Nykyisessä työsopimuslaissa muun työn vastaanottamisesta lomautusaikana säädetään TSL 5.1 §:n 2. momentissa.

¹⁰¹ Arviointi tehtiin kokonaisarviolla, johon vaikuttivat myös työn luonne ja työntekijän asema (ks. tutkielman luku 3.3) sekä se, että työntekijän tekemä tarjous tuli työnantajalle yllätyksenä (ks. tutkielman luku 3.2.3)

¹⁰² Itä-Suomen HO S 17/964.

¹⁰³ Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisua lähellä on ratkaisu KKO 1984 II 131, jossa tilitoimiston työntekijä perusti tilitoimiston kuntaan, jonne tiesi työnantajansa suunnittelevan laajentumista. Tämän tapauksen käsittelyn alaluvussa 3.2.2, koska ratkaisun perusteluissa korostui työntekijän tietoisuus työnantajansa suunnitelmista.

1985 ratkaisemassaan tapauksessa¹⁰⁴ hyvän tavan vastaisena ja työnantajaa vahingoittavana menettelynä sitä, että ravituotteita valmistavan ja myyvän yhtiön palveluksessa olleet veljekset olivat työsuhteensa voimassa ollessa useita kertoja olleet myymässä vastaavia tuotteita toisen yrityksen palveluksessa, joka niin ikään valmisti ja myi ravituotteita. Työntekijät olivat myös kieltäytyneet lopettamasta kilpailevaa toimintaansa.¹⁰⁵ Vastaavaa kysymystä on ratkottu myös 2000-luvulla. Helsingin hovioikeus piti vuonna 2007 tekemässään ratkaisussa¹⁰⁶ työntekijän toimintaa hyvän tavan vastaisena ja työnantajan toimintaa vahingoittavana, sillä työntekijä työskenteli yhtä aikaa kahteen lomaosakkeita myyvään yritykseen. Hovioikeus totesi, että koska molempien yhtiöiden toimiala oli lomaosakkeiden jälleenmyynti, oli työntekijän työ varsinaiselle työnantajalleen ollut sitä työtä, jota hän teki myös kilpailevan työnantajan palveluksessa. Merkitystä ei tässä tapauksessa annettu yritysten kokoerolle, eikä sille, että ne toimivat eri maantieteellisillä alueilla, eikä myöskään sille, oliko myytävä lomaosake sama nimenomainen osake.

Useidenkin tarjousten tekeminen on toisaalta ollut sallittua, jos tarjoukset eivät ole olleet kilpailevia eivätkä työnantajan toimintaa vahingoittavia ja jos ne on tehty vain sen selvittämiseksi, olisiko joku muu työnantaja mahdollisesti kiinnostunut tarjouksessa kyseessä olevasta työstä. Työtuomioistuin antoi tämän kaltaisen ratkaisun 21.10.2004¹⁰⁷. Tapaus on kiinnostava ja muista aineistoni tapauksista poikkeava, koska siinä työntekijän kilpailevan toiminnan kiellosta määrättiin alan työehtosopimuksessa¹⁰⁸. Kyseisen työehtosopimuksen mukaan toimittaja ei saanut ilman kustantajan lupaa toimia toisen lehden avustajana päätoimeensa kuuluvilla aloilla. Työtuomioistuin arvioi tapahtumaketjua, jossa Keski-Uusimaa-lehteen työsuhteessa oleva toimittaja oli tarjonnut kysymys-vastauspalstaansa useille kymmenille muille aikakaus- ja sanomalehdille. Tätä markkinoidakseen hän oli kirjoittanut pakinan, jonka Pohjois-Suomessa ilmestyvä Kaleva-lehti oli yhden kerran julkaissut ilmoittamatta siitä etukäteen työntekijälle. Tapauksessa selvitettiin ensin työehtosopimuksen vaatimalla tavalla, kuuluiko työntekijän muille lehdille tarjoama tietotekniikkaan liittyvä

¹⁰⁴ TT 1985-90.

¹⁰⁵ Tapauksessa verrattiin lisäksi kilpailevien yritysten toimialoja ja merkitystä oli myös työnantajan tiukalla kilpailutilanteella. Ks. niistä tarkemmin tutkielman luvusta 3.2.6.

¹⁰⁶ Helsingin HO S 06/762.

¹⁰⁷ TT 2004-85.

¹⁰⁸ Muissa aineistoni tapauksissa kilpailevaa toimintaa on joko tarkennettu työsopimusmääräyksellä tai asia on jätetty pelkästään TSL 3:3 §:n varaan ilman, että siitä olisi erikseen sovittu työsopimustasollakaan.

kysymys-vastaus-palsta hänen päätoimeensa taloustoimittajana. Tietotekniikasta kirjoittamisen ei katsottu kuuluvan hänen päätoimeensa, joten siltä osin hän sai avustaa Kalevallehteä. Tämän jälkeen tuli kuitenkin vielä ratkaista, oliko työntekijän toiminta työnantajaa vahingoittavaa. Arviointi suoritettiin vertaamalla kahden lehden toimintaa toisiinsa. Lehtien levikkialueet olivat erit, eivätkä sanomalehdet selvitysten mukaan edes pyrkineet kilpailemaan levikkialueitaan laajentamalla. Lisäksi Länsi-Uusimaa-lehden kanssa samaan lehtiryhmään kuuluva, Kaleva-lehden kanssa samalla levikkialueella ilmestynyt lehti ei ollut halunnut julkaista työntekijän kirjoituksia. Näin ollen ei ollut näytetty, että Kaleva-lehden avustamisesta olisi aiheutunut ilmeistä vahingonvaaraa työnantajalle. Vasta näiden arvioiden jälkeen päästiin arvioimaan työntekijän tekemää noin 40 tarjousta.

Mielestäni tässä vaiheessa tehtyjen selvitysten perusteella on jo melko ilmeistä, ettei tarjousten voitu katsoa olevan kilpailevia, eikä niitä sen vuoksi voitu kieltää. Työntekijä ei ollut avustanut toista lehteä päätoimeensa kuuluvalla alalla, eikä toiminta ollut työnantajaa vahingoittavaa. Lisäksi oli riidatonta, että työntekijä oli hankkinut aineiston avustustoimintaansa vapaa-ajallaan. Työtuomioistuimien kuitenkin perustelee useiden kymmenien tarjousten sallittavuutta vielä lisää ja kiinnittää huomion siihen, olisiko toiminta haitannut päätyön tekemistä. Se uskoi työntekijän kertomuksen, jonka mukaan tarjoukset oli tehty vain sen selvittämiseksi, olisiko joku lehti mahdollisesti kiinnostunut tällaisesta aiheesta, eikä työnantaja vallinneissa oloissa voinut päätellä, että työntekijän tarkoituksena olisi ollut ryhtyä avustamaan muita lehtiä samassa laajuudessa. Se ei kuitenkaan perustele, miksi työnantaja ei olisi voinut tällaista päätelmää tehdä. Työtuomioistuin päättää perustelunsa toteamalla työntekijän toiminnan sallituksi, koska avustustoimintaa ei ole näytetty tarkoitetun harjoittaa niin, että se haittaisi työntekijän päätyötä ja aineisto on hankittu vapaa-ajalla.

3.2.2 Tietoinen toimiminen työnantajaa vastaan

Tuomioistuimet ovat toistuvasti eri vuosikymmeninä pitäneet hyvän tavan vastaisena ja työnantajaa vahingoittavana sitä, että työntekijä on jollain tavalla toiminut tietoisesti työnantajansa vastaan esimerkiksi rikkomalla nimenomaista kieltoa tai toimimalla tietoisesti annettujen ohjeiden vastaisesti. Merkityksellistä arvioinnissa on ollut myös se, että työntekijä tietoisesti kieltäytyy lopettamasta kilpailevaa toimintaansa.

Korkein oikeus ratkaisi tällaisen tapauksen jo vuonna 1984¹⁰⁹. Työntekijä tiesi, että hänen työnantajansa suunnittelee tilitoimistonsa laajentamista tietyn kunnan alueelle. Siitä huolimatta hän ryhtyi työsuhteensa voimassa ollessa äänettömäksi yhtiömieheksi kommandiittiyhtiöön, jonka kaupparekisteriotteen mukainen toimiala oli lähes yhtenevä työnantajan yhtiön kanssa. Työntekijä perusti kommandiittiyhtiön juuri samaan kuntaan, jonne työnantaja aikoi laajentaa toimintaansa. Korkein oikeus arvioi työntekijän toiminnan vahingoittavan työnantajaa ja olevan hyvän tavan vastaista, vaikka työntekijä ei ollut edes varsinaisesti työskennellyt kommandiittiyhtiön hyväksi. Toiminnasta teki hyvän tavan vastaisen nimen omaan se, että työntekijä oli tietoinen työnantajan suunnitelmista, mutta toimi silti edellä kuvatulla tavalla.¹¹⁰

Edellisessä luvussa käsittelemässäni Itä-Suomen hovioikeuden vuonna 2018 ratkaisemassa tapauksessa on yhtymäkohtia edellä käsiteltyyn korkeimman oikeuden ratkaisuun, sillä siinäkin työntekijä toimi työnantajansa suunnitelmia vastaan. Työntekijä tarjosi omaan lukuunsa ohjelmistotuotetta, jota oli itse työsuhteessaan kehittänyt työnantajansa käyttöön. Työnantajalla oli tarkoituksenaan yhtiöittää ohjelmistoliiketoimintansa ja myydä tuotetta kaupallisilla markkinoilla, joten työntekijän toiminta katsottiin kilpailevaksi. Hovioikeuden ratkaisusta ei tarkalleen ottaen selviä, missä määrin työntekijä oli tietoinen työnantajansa suunnitelmasta. Siten voi kysyä, kuinka tietoisesti hän toimi työnantajansa vastaan. Hän oli joka tapauksessa keskeisessä roolissa tekemässä ohjelmistotuotteen kehitystyötä tietojärjestelmäasiantuntijana ja hän tiesi mihin käyttötarkoitukseen tuotetta kehitetään. Tästä syystä uskallan väittää, että hän ymmärsi toimivansa vastoin työnantajansa intressejä ja otavansa tietoisesti riskin tarjotessaan ohjelmistoa omaan lukuunsa. Väitettäni tukee sekin, että työntekijä ei ollut hakenut yritystoimintaansa sivutoimilupaa, jota työnantaja vaati kaikilta sivutoimintaa harjoittavilta työntekijöiltään.

Tietoista ohjeiden vastaista toimintaa on arvioitu kahdessa tapauksessa. Tapauksessa KKO 2012:91 autokauppaa harjoittava työnantaja oli rajoittanut autokaupan tekemistä työntekijöiden omissa nimissä. Työntekijä oli tätä kieltoa rikkonut ja käynyt autokauppaa korjaamillansa käytetyillä autoilla. Toiminnan hyvän tavan vastaisuutta arvioitiin kokonaisarvi-

¹⁰⁹ KKO 1984 II 131.

¹¹⁰ Vrt. luvussa 3.2.1 käsitelty tapaus Itä-Suomen HO S 17/964, jossa työnantaja ei myöskään ollut vielä aloittanut toimintaa, mutta työntekijän toiminta katsottiin kilpailevaksi.

oinnilla, johon vaikutti muun muassa työntekijän esimiesasema. Toiminta oli myös vahingoittavaa, koska hän oli käyttänyt toimintaansa työaika, aiheuttanut tyytymättömyyttä muussa henkilökunnassa ja heikentänyt asiakkaiden luottamusta työnantajaansa kohtaan.¹¹¹ Lähes 50 vuotta tätä aiemmin, vuonna 1974, työtuomioistuimien arvioi nimenomaista kieltoa vastaan toimimista¹¹². Työpaikalla oli tullut noudatettavaksi erillinen kielto tehdä sähköasennustöitä omaan lukuunsa. Kielto oli ilmaistu selkeästi ja se oli ollut näkyvillä työpaikan ilmoitustaululla, mutta työntekijä oli rikkonut tätä kieltoa ja siten rikkonut kilpailevan toiminnan kieltoa.

3.2.3 Toiminnan salaaminen

Työntekijän toiminnan arviointiin hyvän tavan vastaiseksi ja vahingolliseksi on myötävaikuttanut se, jos työntekijä on salannut toimintansa työnantajaltaan. Salaa toimimista arvioitiin tapauksessa KKO 1984 II 131, jota käsiteltiin tarkemmin edellisessä luvussa. Tilitoimiston kirjanpitäjä oli salaa työnantajaltaan ryhtynyt äänettömäksi yhtiömieheksi toiseen perustettuun tilitoimistoon ja hänen toimintaansa pidettiin hyvän tavan vastaisena ja työntekijää vahingoittavana.

Salaamista on arvioitu korkeimmassa oikeudessa myös 80-luvun jälkeen vuosina 1995 ja 2012. Vuonna 1995¹¹³ korkein oikeus piti arvioinnissaan yhtenä merkittävänä tekijänä sitä, että työntekijän lomautusaikana omaan lukuunsa tekemä kilpaileva urakkatarjous tuli työnantajalle yllätyksenä, eikä työntekijä ollut keskustellut tarjouksen tekemisestä työnantajansa kanssa. Ratkaisussa KKO 2012:91 arviointi tehtiin vahvasti kokonaisharkinnalla, johon vaikuttivat monet seikat. Yhtenä niistä oli se, että autokaupan työntekijä oli käynyt autokauppaa internetissä omaan lukuunsa tekaistulla nimellä, mikä korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan tarkoitti sitä, että hän pyrki salaamaan toimintansa työnantajaltaan. Kokonaisuudessaan työntekijän menettely oli hyvän tavan vastaista ja vahingoittavaa.

Tähän asti luvuissa 3.2.1-3.2.3 on käsitelty sellaisia työntekijän menettelyjä, joiden on suhteellisen selkeästi argumentoitu olleen yhtä aikaa sekä hyvän tavan vastaista että vahingoit-

¹¹¹ Näistä vahingoittavuuden muodoista tarkemmin tutkielman luvussa 3.2.7.

¹¹² TT 1974-93.

¹¹³ KKO 1995:47.

tavaa. Tästä eteenpäin luvuissa 3.2.4-3.2.7 käsitellään myös sellaisia tapauksia, joissa tuomioistuimien on erikseen maininnut pelkästään toiminnan vahingoittavuuden. Aineistossani on nimittäin runsaasti oikeustapauksia, joissa vahingoittavuutta on arvioitu hyvän tavan vastaisuudesta erillään¹¹⁴.

3.2.4 Työntekijän toiminnan laajuus

Useissa tuomioistuimen tapauksissa 1970-luvulta alkaen hyvän tavan vastaisuuden ja vahingoittavuuden arvioinnissa on kiinnitetty huomiota siihen, kuinka laajaa työntekijän harjoittama toiminta on ollut työnantajan vastaavaan toimintaan verrattuna. Jos työntekijän toiminta ei ole ollut kovin laajaa, sen ei ole yleensä voitu katsoa olevan työnantajaa vahingoittavaa eikä siten kilpailevaa. Mitään yksiselitteistä rajaa tai arviointikriteeriä työn laajuudelle ei tuomioistuinratkaisusta kuitenkaan ole löydetty, eikä arviointi aina ole yksinkertaisen suoraviivaista. Työntekijän vähäisempikin toiminta on nimittäin voitu katsoa kilpailevaksi, jos se on riittävästi aiheuttanut jonkinlaista vahinkoa esimerkiksi asiakkaiden luottamuksen heikettyä. Toiminnan laajuus onkin useammassa tapauksessa arvioitu juuri vahingoittavuuden näkökulmasta.

Vuonna 1974 ratkaistussa työtuomioistuimen ratkaisussa sähköasentaja oli omaan lukuunsa vaihtanut yhteen asuntoon ryhmätaulukon ja pääkytkimen, tehnyt yhden sähkölieden asennuksen ja yhden omakotitalon sähköasennustyöt. Työnantajan palveluksessa toimi työnantajan mukaan 10 sähköasentajaa ja puolet työntekijöistä suoritti työssään luonteeltaan ja laajuudeltaan samankaltaisia tehtäviä, joita työntekijä oli omaan lukuunsa suorittanut. Työntekijän toimintaa pidettiin työnantajan liiketoimintaan nähden laajana toimintana ja monet muut seikat huomioiden kokonaisarvioinnin perusteella kilpailevana. Korkeimmassa oikeudessa 23.3.1995 ratkaistussa tapauksessa¹¹⁵ asbestikartoittajana työskennellyt työntekijä oli tehnyt kilpailevan tarjouksen asbestikartoitustyöstä useissa kymmenissä tietyn kunnan rakennuksissa. Korkein oikeus ei erikseen verrannut työntekijän tekemän tarjouksen laajuutta työnantajan liiketoimintaan, mutta totesi perusteluissaan tarjouksen koskeneen useaa kymmentä rakennusta ja jatkoi, että tällaista tarjousta tehdessään työntekijän

¹¹⁴ TT 1987-43; TT 1996-55; TT 2014-113; TT 2014-114; TT 2012-157; TT 2004-85.

¹¹⁵ KKO 1995:47.

on täytynyt ymmärtää, että myös työnantaja tulee tekemään samasta työstä tarjouksen. Työntekijän toiminta arvioitiin hyvän tavan vastaiseksi ja työnantajaa vahingoittavaksi.¹¹⁶

Toisaalta työntekijän toiminnan ei välttämättä tarvitse olla kovin laajaa, jotta se voitaisiin arvioida hyvän tavan vastaiseksi ja vahingoittavaksi. Tapauksessa KKO 2012:91 autokaupan työntekijä oli käynyt autokauppaa omissa nimissään. Tämä toiminta koski kuutta autoa, eikä siten ollut korkeimman oikeuden arvion mukaan määrältään laajaa. Kokonaisarvion tehtyään ja monet muut seikat, kuten työntekijän esimiesaseman huomioituaan se tuomitsi työntekijän toiminnan kuitenkin hyvän tavan vastaisena ja vahingoittavana.¹¹⁷

Toisinaan työntekijän toiminnan laajuudesta on jäänyt saamatta näyttö. Menettelyä ei voida tuomita vahingoittavana tai hyvän tavan vastaisena, jos työntekijän harjoittamasta kilpailevasta toiminnasta on saatu näytettyä vain vähäinen määrä. Esimerkiksi tapauksessa TT 1987-43 työnantaja väitti museoviraston suunnittelijan harjoittaneen laajaa kilpailevaa toimintaa, joka vastaisi jopa hänen useiden vuosien työpanosta. Näytettyä saatiin kuitenkin vain viisi yksilöityä ulkopuolelle tehtyä työtä: kahden museon perusnäyttelyt, erään museon perusnäyttely ja erikoisnäyttely sekä erään toisen museon näyttelyjulkaisun suunnittelu. Toiminnan ei siten näytetty olleen niin laajaa, että siitä olisi aiheutunut työnantajalle vahinkoa. Myös toisessa työtuomioistuimen ratkaisussa¹¹⁸ annetusta selvityksestä ei voitu päätellä, että työntekijällä olisi ollut tarkoitus varsinaisesti harjoittaa toimintaa siinä laajuudessa, kuin hän oli tehnyt tarjouksia ulkopuolelle. Tässä tapauksessa toimittaja oli tehnyt jopa useita kymmeniä tarjouksia ideoimastaan kysymys-vastaus palstasta. Jälleen tapauksen ratkaisuun vaikuttivat useat eri seikat, eikä arviota tehty pelkästään tarkastelemalla ulkopuolelle tehtyjen tarjousten määrää.¹¹⁹

Myös tapauksessa TT 1996-55 työntekijän toiminnan laajuutta arvioitiin tarkastelemalla muun muassa työnantajan kärsimää taloudellista vahinkoa. Postinjakaja oli työajallaan jakanut muun postinjakelun yhteydessä tuntemansa pyöräliikkeen mainoksia. Hän ei saanut mainosten jakamisesta palkkiota tai korvausta. Mainosten määrä vastasi työnantajan liikevaihdossa noin yhden viikon osoitteettomien mainosten jakelun liikevaihtoa, eli noin 2500

¹¹⁶ Ks. tapauksesta tarkemmin luku 3.2.1. ja 3.3 sillä tapauksen arviointiin vaikuttivat muutkin tekijät kuten kilpailevan tarjouksen tekeminen sekä työn luonne.

¹¹⁷ Tutkielman luvussa 3.3 työntekijän aseman vaikutuksesta tapauksessa KKO 2012:91.

¹¹⁸ TT 2004-85.

¹¹⁹ Ks. tapauksesta tarkemmin tutkielman luku 3.2.1.

markkaa. Työtuomioistuin arvioi, ettei toiminta ollut sen laatuista ja laajuista, että siitä olisi aiheutunut työnantajalle juurikaan vahinkoa.

3.2.5 Työajan ja työnantajan tarvikkeiden käyttö

Työntekijän kilpailevaksi väitetyn toiminnan arvioinnissa on usein kiinnitetty huomiota siihen, käyttikö työntekijä siihen työaika ja työnantajan tarvikkeita. Molempia tarkastellaan osana muuta työntekijän menettelyä, eikä kummallakaan ole ollut merkitystä täysin itsenäisenä seikkana. Esimerkiksi tapauksessa KKO 2012:91 autokaupan työntekijän menettelyä arvioitiin kokonaisarviolla. Yhtenä hyvän tavan vastaisuuden ja vahingoittavuuden puolesta puhuvana seikkana muiden joukossa oli se, että hän oli tehnyt pienimuotoisia autojen korjaus- ja huoltotöitä omaan lukuunsa myös työaikana. Vähäistä työajan käyttöä ei tuomioistuinratkaisuisissa ole kuitenkaan aina tuomittu. Tapauksessa TT 1987-43 työnantajalle ei näytetty aiheutuneen vahinkoa, sillä pelkkiä puhelinkeskusteluja ei pidetty irtisanomisperusteen muodostavana työajan väärinkäyttämisenä, eikä näyttöä tai tarkempaa selvitystä muusta työajankäytöstä kilpaileviin toimeksiantoihin saatu. Myöskään työtuomioistuinmessä vuonna 1966 ratkaistussa tapauksessa¹²⁰ työnantajan ei näytetty kärsineen mainittavaa vahinkoa, vaikka postinjakaja oli työajallaan jakanut muun postinjakelun yhteydessä tuntemansa pyöräliikkeen mainoksia. Toiminta oli kyllä ristiriidassa työntekijän työ sopimusvelvoitteiden kanssa, mutta siihen käytetty työaika oli työtuomioistuimen mielestä vähäistä.

Toisaalta se, että työntekijä onkin toiminut vapaa-ajallaan, ei välttämättä estä tuomitsemasta toimintaa kilpailevaksi, jos myös muut seikat puhuvat sen puolesta¹²¹. Yhtä lailla, jos työntekijä on toiminut vapaa-ajallaan, eivätkä muut seikat osoita toiminnan olleen kilpailevaa, ei toimintaa voida tuomita kilpailevaksi. Tämä on mielestäni selvää jo perustuslain 18 §:ssa turvatun elinkeinovapauden vuoksi sekä siksi, että työntekijän sivutoimet ovat pääsääntöisesti sallittuja, elleivät ne ole työnantajan toiminnan kanssa kilpailevia¹²². Työtuomioistuin arvioikin vuonna 2012 työntekijän toiminnan sallituksi osin siksi, että hän oli

¹²⁰ TT 1996-55.

¹²¹ Helsingin HO S 06/762. Kyseisessä tapauksessa vapaa aika oli yhtenä tekijänä muiden joukossa, kun arvioitiin, täyttääkö työntekijän toiminta työsuhteen irtisanomis- vai purkamiskynnyksen. Kokonaisharkinnan myötä oli siis jo ratkaistu toiminnan olleen kilpailevaa.

¹²² Ks. myös av. 76 työntekijän sivutoimien sallittavuudesta ja oikeudesta käyttää vapaa-aikaansa haluamallaan tavalla.

toiminut vapaa-ajallaan. Tapauksen arviointiin vaikuttivat lisäksi monet muut tekijät, myös se, ettei työntekijä ollut käyttänyt toimintaansa työnantajansa resursseja¹²³.

Niin ikään tapauksessa TT 1974-93 osana kokonaisharkintaa arvioitiin työnantajan tarvikkeiden käyttöä. Tällä kertaa tosin työntekijän toiminta arvioitiin kilpailevaksi useista syistä, joista yhtenä se, että hän oli käyttänyt omaan lukuunsa tehdyssä kilpailevassa sähköasennustoiminnassaan työnantajan asennustarvikkeita ilman lupaa. Kiellettyä on 1980-luvulla korkeimmassa oikeudessa tehdyn ratkaisun¹²⁴ mukaan ollut myös se, että työnantajan tarvikkeita luovutetaan ulkopuoliselle. Korkein oikeus piti kokonaisarviossaan hyvän tavan vastaisena ja työnantajaa vahingoittavana sitä, että työntekijä oli työsuhteensa aikana luovuttanut työnantajan silkkipainoalan tarvikkeita veljelleen, joka sitten oli perustanut saman alan yrityksen.

Työ- tai vapaa-ajalla on ollut merkitystä myös, kun kyse on ollut virkavapaan, vuosiloman, palkattoman vapaan ja lomautuksen aikana tehdystä kilpailevasta toiminnasta. Ratkaisussa TT 1990-57 työntekijä harjoitti virkavapaansa aikana työnantajansa kanssa kilpailevaa arvopaperikauppaa¹²⁵. Jos toiminnan olisi annettu jatkua virkavapaan päättymisen jälkeen työntekijän palattua työhön, se olisi ilmeisesti vahingoittanut työnantajaa. Saman tyyppiseen ratkaisuun päätyi työtuomioistuvin vuonna 1982 ratkaistessaan tilannetta, jossa työntekijä oli työsuhteensa voimassa ollessa työskennellyt tilapäisesti 1 kuukauden ajan toisen työnantajan palveluksessa¹²⁶. Osa työstä oli toteutunut palkattoman vapaan, osa vuosiloman aikana. Työtuomioistuvin totesi, että tilapäistä työskentelyä toiselle työnantajalle ei pidetty irtisanomiseen oikeuttavana, vaikka työ oli osin tapahtunut vuosiloman aikana. Työtuomioistuimen perusteluissa mielestäni yllättävää oli se, ettei siinä erikseen arvioitu, olivatko työtehtävät kilpailevia, vaikka työtehtävät olivat mielestäni osin samoja. Työntekijä oli työnantajansa palveluksessa sairaankuljettajana ja vastasi myös osasta työnantajan kirjanpitoa. Toiselle työnantajalle hän meni tekemään toimistotöitä ja selvittämään varsinaisen työnantajansa toiminnassa ilmenneitä epäselvyyksiä, joista hän kirjanpitäjänä oli osin

¹²³ TT 2012-157. Lisäksi työnantajayhtiö ei tehnyt lainkaan niitä töitä, joita työntekijä oli oman yhtiönsä lukuun ryhtynyt tekemään, eikä työnantajalla ei ollut edes kyseisen toiminnan vaatimia sertifiointeja eikä laitteita. Ks. tapauksesta myös tutkielman luku 3.2.6.

¹²⁴ KKO 1985 II 99.

¹²⁵ Tapauksessa oli riidatonta, että toiminta oli kilpailevaa. Arviointiin vaikutti myös työntekijän asema, jota kuvaan tarkemmin tutkielman luvussa 3.3.

¹²⁶ TT 1982-124.

itsekin vastuussa. Työtuomioistuin katsoi, että tällaisen työn vastaanottaminen oli työntekijältä harkitsematonta, mutta ettei se oikeuttanut irtisanomiseen.

Lomautusaikana toiselle työnantajalle työskentelyä on pidetty työsopimuslainkin turvaamalla tavalla sallittuna, ellei toiminta ole aiheuttanut varsinaiselle työnantajalle vahinkoa. Jopa kilpailevalle työnantajalle tehty työ on ollut tällöin sallittua, mikä nopeasti arvioiden voi vaikuttaa erikoiselta. Keskeistä arvioinnissa on ollut kuitenkin se, onko toiminta aiheuttanut vahinkoa vai ei, vaikka työ olisi osin kilpailevaakin. Esimerkiksi kahdessa työtuomioistuimessa vuonna 2014 ratkaistussa tapauksessa varsinaisen työnantajan oma toiminta oli tulipalon vuoksi kokonaan keskeytyneenä, joten toiselle työnantajalle tehty työ ei voinut aiheuttaa varsinaiselle työnantajalle vahinkoa, vaikka sen toiminta oli osin kilpailevaa. Tämän arvioinnin puolesta puhui myös se, etteivät työntekijä olleet erityisessä asemassa, eikä heillä ole ollut erityistä ammattitaitoa.¹²⁷ Sen sijaan, jos lomautusaikana tehty työ on TSL 3:3.1:n mukaisin kriteerein arvioitu kilpailevaksi ja se on aiheuttanut työnantajalle vahinkoa, toiminta on ollut kiellettyä. Esimerkiksi lomautusaikana omalla toiminnalla tehty urakkatarjous alalla, joka vaati kapeaa erikoisosaamista, oli sekä hyvän tavan vastaista että vahingoittavaa.¹²⁸

3.2.6 Kilpailevien yritysten liiketoiminta ja toimintaympäristö

Hyvän tavan vastaisuutta ja vahingoittavuutta arvioidessaan tuomioistuimessa on kiinnitetty huomiota myös muuhun kuin vain työntekijän omaan toimintaan. Usein verrataan kilpaileviksi väitettyjen yritysten toimintaa toisiinsa. Jos työntekijän on väitetty tehneen kilpailevaa toimintaa oman yrityksensä kautta, verrataan työnantajayrityksen toimintaa työntekijän oman yrityksen toimintaan. Jos taas työntekijän on väitetty harjoittavan kilpailevaa toimintaa työsuhteessa toiseen yritykseen, verrataan ensimmäisen työnantajayrityksen toimintaa toisen työnantajayrityksen toimintaan.

Toimialavertailu on tässä arviossa yleinen. Työntekijän toiminta on tietysti helpommin kilpailevaa, jos hän toimii työnantajansa kanssa samalla toimialalla. Tuomioistuimet ovat ai-

¹²⁷ TT 2014-113; TT 2013-114. Ks. aseman ja ammattitaidon merkityksestä alaluvusta 3.3.

¹²⁸ KKO 1995:47.

neistoni tapauksissa tarkastelleet sekä kaupparekisteri- tai muun asiakirjamerkinnän mukaista, että tosiasiallista toimialaa ja pitänyt merkityksellisenä sitä, mitä toimintaa yritys tosiasiallisesti harjoittaa. Tapauksessa TT 1992-108 Työntekijä oli työsuhteensa ulkopuolella mukana kahdessa muussa yhtiössä. Näistä toisen kaupparekisteriin merkitty toimiala vastasi työnantajan sen toimipaikan toimialaa, jossa työntekijä työskenteli. Työntekijän mukaan tämä yhtiö ei kuitenkaan tosiasiaassa harjoittanut työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa vaan se ainoastaan omisti osuutta toisesta yhtiöstä, jonka toiminnassa työntekijä oli mukana. Näyttöä kilpailevan toiminnan harjoittamisesta ei pystytty esittämään, eikä työnantajalla ollut oikeutta päättää työsuhdetta pelkästään sillä perusteella, että työntekijä olisi harjoittanut kilpailevaa toimintaa.¹²⁹ Samoin oli työtuomioistuimen vuonna 2018 antamassa ratkaisussa¹³⁰, jossa työntekijä oli toiminut muutaman vuoden ajan vaimonsa perustamassa yrityksessä toimitusjohtajana sekä hallituksen jäsenenä. Yrityksen toimiala oli Kauppalehden tietopalvelun mukaan osittain sama kuin työnantajan toimiala, eli huonekalujen suunnittelu ja valmistus. Tosiasiallisesti se oli kuitenkin harjoittanut naistenvaateliiketoimintaa, mikä selvisi myös sen verkkokauppaa koskevista tiedoista. Työntekijä oli valmistanut työnantajan tiloissa huonekaluja ja työnantaja väitti hänen toimineen niin harjoittaakseen kilpailevaa toimintaa vaimonsa yrityksessä. Vaikka yrityksen toimialakuvaus viittasi siihen, että yritys olisi harjoittanut huonekalujen suunnittelua ja valmistusta, sen toiminnasta tai työntekijän roolista siinä ei pystytty esittämään sellaista selvitystä, jonka perusteella työntekijän toimintaa olisi voitu pitää kilpailevana.

Aina ei vertailla asiakirjojen mukaista toimialamerkintää ja tosiasiallista toimintaa, vaikka kilpailevien yritysten toimialaa toisiinsa verrataankin. Oletettavasti näin voidaan toimia, kun asia on selkeä, kuten 1980-luvulla ratkaistussa korkeimman oikeuden ratkaisussa tai Helsingin hovioikeuden vuonna 2017 tehdyssä ratkaisussa¹³¹. Korkeimman oikeuden ratkaisussa todettiin vain, että työntekijän perustaman yrityksen kaupparekisteriin merkitty toimiala oli lähes identtinen työnantajan yrityksen toimialamerkinnän kanssa. Tosiasialliseen toimintaan ei otettu kantaa, mutta toimiala ei tapauksessa vaikuttanut olevan epäselvä eikä riidanalainen. Työntekijän oli työskennellyt kirjanpitäjänä ja ryhtynyt äänettömäksi yhtiömieheksi tilitoimistoon. Myös Helsingin hovioikeuden ratkaisussa oli riidatonta, että

¹²⁹ Tosin irtisanomiseen oikeutti se, että työntekijä oli kieltäytynyt tekemästä työtehtäviään. Tässä tapauksessa työtuomioistuin ei eritellyt työntekijän menettelyä TSL 3:3.1:n mukaisten edellytysten mukaisesti.

¹³⁰ TT 2018:109.

¹³¹ KKO 1984 II 131; Helsingin HO R 16/2036.

yrietykset toimivat samalla alalla. Samoin Helsingin hovioikeudessa vuonna 2007 ratkaisussa tapauksessa¹³² todetaan yksinkertaisesti, että kilpailevan työnantajan toimialana on ollut lomaosakkeiden jälleenmyynti, mitä toimintaa myös varsinainen työnantaja on harjoittanut. Työntekijä myi molempien työnantajien palveluksessa lomaosakkeita, eikä asiassa ei ollut väitettykään, että hänen työnsä eri työnantajille olisi ollut toisistaan poikkeavaa. Molemmissa tapauksissa työntekijän toiminta tuomittiin hyvän tavan vastaisena ja työnantajaa vahingoittavana.¹³³

Yritysten toimintaa vertaillaan myös muilla tavoin kuin toimialaa tarkastelemalla. Merkitystä on annettu myös sille, tarjoaako työnantaja itse vastaavaa palvelua kuin työntekijä tekee joko toiselle työnantajalle tai oman yrityksensä lukuun. Samaa tilannetta koskevissa vuonna 2014 tehdyissä ratkaisuisa¹³⁴ työntekijät olivat lomautusaikanaan menneet töihin työnantajansa kanssa samalla toimialalla toimivaan yritykseen. Tämä ei kuitenkaan ollut aiheuttanut työnantajalle vahinkoa, koska työnantajan oma toiminta oli kokonaan keskeytynyt tulipalon vuoksi, eikä sillä ollut lainkaan omaa tuotantoa työntekijöiden muualle työskentelyn aikaan. Samoin arvioitiin ratkaisussa TT 2012-157, jossa työnantajayhtiö ei ollut tehnyt lainkaan radiokatsastuksia Suomessa ja työntekijä ryhtyi tekemään niitä oman yhtiönsä lukuunsa. Työnantajalla ei ollut edes kyseisen toiminnan vaatimia sertifiointeja eikä laitteita. Työnantaja oli kyllä tilannut vastaavia töitä emoyhtiöltään, mutta tilattujen katsastusten määrä Suomessa oli ollut pieni. Emoyhtiö on suorittanut vastaavia katsastuksia vuonna 2011 yhteensä 178 kappaletta, joista Suomeen 4 kappaletta.¹³⁵

Toisinaan arvioinnissa mennäänkin mielestäni hyvin yksityiskohtaiseen arvioon, eikä aineistoni tapauksissa ole löydettävissä kovin yhtenäistä linjaa siinä, kuinka syvällisesti yritysten liiketoimintoja vertaillaan. Kuten edellä on havaittu, joskus tyydytään vain toteamaan yritysten toimivan samalla toimialalla, yrityksissä tehtävän työn olevan samaa taikka

¹³² Helsingin HO S 06/762.

¹³³ Myös tapauksissa TT 2014-113 ja TT 2014-114 oli selvää, että yritys, johon työntekijät olivat lomautusaikanaan siirtyneet työskentelemään, toimi varsinaisen työnantajan kanssa samalla toimialalla.

¹³⁴ TT 2014-113 ja TT 2014-114.

¹³⁵ Tapauksessa otettiin kantaa myös sinänsä kiinnostavaan kysymykseen siitä, onko tytäryhtiössä työskentelevä työntekijä velvollinen välttämään myös emoyhtiön kanssa kilpailevaa toimintaa. Tämän tapauksen olosuhteissa työtuomioistuin päätyi ratkaisuun, ettei ”emoyhtiön kanssa mahdollisesti kilpailevaa toimintaa voitu ottaa huomioon tytäryhtiön työntekijän velvollisuuksien vastaisena menettelynä.” Muissa aineistoni tapauksissa ei ole vastaavaa kysymystä arvioitu.

asiakaskunnan tai tuoteryhmien¹³⁶ olevan samoja, mutta toisinaan tapauksissa on arvioitu jopa pakkauskokoja ja tuotenimiä¹³⁷, tai tilattujen toimeksiantojen kappalemääriä¹³⁸. Välillä vahingoittavuutta arvioitaessa huomiota on kiinnitetty myös tuotteiden tuotantotapaan sekä siihen, mistä tuotteista ja kuinka suurin prosenttiosuuksin yritysten liikevaihto koostuu. Jo edellä mainituissa työtuomioistuimen tapauksissa vuodelta 2014¹³⁹ työntekijät alkoivat työsuhteensa aikana työskennellä työnantajansa kanssa samalla toimialalla toimimaan toiseen yritykseen. Molemmat yritykset valmistivat metallisia hevos- ja karjataloustuotteita. Kuitenkin jälkimmäisen työnantajayrityksen liikevaihto muodostui pääasiassa hevostaloustuotteiden myynnistä (90 %), kun taas varsinaisella työnantajalla vastaavien tuotteiden osuus oli pieni (20 %). Lisäksi yritysten käyttämiä tuotantomenetelmiä tarkasteltiin ja vertailtiin melko yksityiskohtaisesti selvittämällä muun muassa, tehtiinkö hitsaukseen tarvittavat muotit käsin vai laserilla ja tehtiinkö töitä sarja- vai mittatilaustyönä. Yhteenvedonä työtuomioistuin totesi, että yritysten tuotteet olivat samanlaisia, mutta tuotantomenetelmät poikkesivat toisistaan, eikä työntekijöiden toiminta ollut työnantajaa vahingoittavaa.

Joskus myös työnantajayrityksen tiukka kilpailutilanne voi vaikuttaa toiminnan hyvän tavan vastaisuuden ja vahingoittavuuden arviointiin. Tapauksessa TT 1985-90 ravi- ja valjas- tuotteita valmistavan yrityksen työntekijät olivat työsuhteensa voimassa ollessa useita kertoja olleet ravikilpailujen yhteydessä myymässä kilpailevan yrityksen tuotteita, niin ikään valjaita ja ravituotteita. Toiminta katsottiin hyvän tavan vastaiseksi ja samalla työnantajaa vahingoittavaksi, koska ravituote- ja valjasalan myyntitoiminta oli vain muutaman yrityksen käsissä ja he olivat myyneet tuotteita samoissa ravikilpailuissa kuin työnantajansa.

3.2.7 Muut kuin taloudelliset vahingot

Aina työnantajalle aiheutuvan haitan ei tarvitse olla suoraan taloudellista kuten myyntitulojen heikentymistä. Myös työyhteisöön, asiakassuhteisiin ja maineeseen liittyvillä tekijöillä on merkitystä. Näin oli esimerkiksi 1990-luvulla ratkaistussa korkeimman oikeuden tapauksessa, jossa työntekijä oli kilpailevassa tarjouksessaan kyseenalaistanut työnantajansa

¹³⁶ Helsingin HO R 16/2036.

¹³⁷ Helsingin HO R 16/2036.

¹³⁸ TT 2012-157. Ks. myös Ahtela 2018, s. 45, jonka mukaan yrityshaastatteluissa tuli esille, että kilpailijan tunnistaminen on vaikeaa esimerkiksi siksi, että saman alan määrittely on vaikeaa ja toimialojen rajat eivät ole selkeät.

¹³⁹ TT 2014-113 ja TT 2014-114.

pätevyyden toteamalla, että omistajanvaihdoksen jälkeen työnantaja saattaisi olla kokematon toimialallaan¹⁴⁰. Työnantajan pätevyydestä vihjailu aiheutti tuomioistuimen mukaan työnantajalle mainehaittaa ja sitä pidettiin hyvän tavan vastaisena ja työnantajaa vahingoittavana. Asiakkaiden luottamuksen työnantajaa kohtaan katsottiin heikentyneen työntekijän toiminnan seurauksena myös korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2012:91, koska autokorjaamon työntekijä oli ostanut omaan lukuunsa korjattavaksi autoja työnantajansa asiakailta. Niin ikään Itä-Suomen hovioikeus katsoi työntekijän toiminnan vahingoittaneen työnantajan ja sen yhteistyökumppaneiden välisiä suhteita¹⁴¹. Työntekijä oli kehittänyt ohjelmistotuotetta työnantajansa palveluksessa, mutta tarjonnutkin sitä myöhemmin oman yrityksensä lukuun työnantajan sellaiselle yhteistyökumppanille, joka oli ollut mukana kehittämässä kyseiseen ohjelmistotuotteeseen perustuvaa palvelua.

Myös negatiiviset vaikutukset toisten työntekijöiden työmotivaatioon ja työtyytyväisyyteen on otettu korkeimman oikeuden ratkaisuisissa huomioon. Edellä mainittu autokorjaamon työntekijän menettely aiheutti tyytymättömyyttä muussa henkilökunnassa, koska korkeimman oikeuden mukaan yhdenvertaisuus olisi edellyttänyt, että muut työntekijät olisivat voineet toimia samalla tavoin eli korjata autoja ja käydä niillä kauppaa omaan lukuunsa¹⁴². Kaikki työntekijät saivat ostaa yhden auton vuodessa henkilökunta-alennuksella sekä tuoda yhden auton vuodessa ulkomailta omaa käyttöä varten, eikä työntekijän menettely ollut yhdenvertainen muita työntekijöitä kohtaan. Ratkaisussa KKO 1993:59 aluejohtajan puolestaan kertoi alaisilleen työnantajayhtiön taloudellisesta vaikeuksista ja ilmaisi kielteisen näkemyksensä yhtiön tulevaisuudesta. Tämä aiheutti työntekijöissä mielikuvan, että yhtiö joutuisi pian lopettamaan toimintansa ja oli korkeimman oikeuden arvion mukaan omiaan heikentämään heidän työmotivaatiotaan.¹⁴³

3.2 Työn luonne ja työntekijän asema

Työn luonne ja työntekijän asema otetaan TSL 3:3.1:n mukaan huomioon arvioitaessa onko työntekijän toiminta kilpailevaa vai ei. Ne mainitaan TSL 3:3.1:ssa peräkkäin, ikään

¹⁴⁰ KKO 1992:11.

¹⁴¹ Itä-Suomen HO S 17/964.

¹⁴² KKO 2012:91. Kaikki työntekijät saivat ostaa yhden auton vuodessa henkilökunta-alennuksella sekä tuoda yhden auton vuodessa ulkomailta omaa käyttöä varten.

¹⁴³ Arviointiin vaikutti myös työntekijän asema aluejohtajan ja yhtiön hallituksen jäsenenä.

kuin yhteen kuuluvina. Oikeuskäytännön perusteella niitä onkin erittäin vaikea erottaa toisistaan. Tuomioistuimet eivät yksityiskohtaisesti erittele, mikä tietty osuus kokonaisuudesta on työn luonnetta ja mikä työntekijän asemaa. Ne eivät välttämättä edes mainitse näitä sanoja ratkaisussaan vaan niiden löytäminen jää lukijalle tekstistä pääteltäväksi. Usein juuri työn laatu aiheuttaa työntekijän erikoisaseman, tai päinvastoin työntekijän asemasta johtuen hänellä on laadultaan vastuullisia työtehtäviä. Tällöin asema ja työn laatu ovat ikään kuin riippuvaisia toisistaan, toistensa syy ja seuraus. Ne vaikuttavat kuuluvan yhteen samoin kuin hyvän tavan vastaisuus ja vahingollisuus ja siksi käsittelen ne samassa alaluvussa.

Toisinaan tuomioistuin tuo selkeästi ja nimenomaisesti esille työntekijän aseman merkityksen. Esimerkiksi tapauksessa KKO 2012:91 työntekijän todettiin yksinkertaisesti olevan esimiesasemassa kuvaamatta sen tarkemmin esimiestyön sisältöä tai työn laatua. Aseman vuoksi hänellä oli korostettu velvollisuus noudattaa työnantajan ohjeita ja kun hän ei ollut näin tehnyt, toimintaa pidettiin hyvän tavan vastaisena ja vahingoittavana. Samoin työtuomioistuimen ratkaisussa TT 1990-57 työntekijä oli tietyn pankkikonttorin hoitaja ja samalla konttorin ainoa toimihenkilö. Työtuomioistuin totesi, että hänen harjoittamansa kilpaileva arvopaperikauppa oli ristiriidassa hänen asemassaan olevalta toimihenkilöltä kohduttuun mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Myös tapauksessa KKO 1993:59 työntekijä oli yrityksen aluetoimiston johtaja, toimi yhtiön hallituksen jäsenenä ja osallistui hallituksen työskentelyyn. Korkeimman oikeuden kuvaamin tavoin hänellä oli itsenäinen ja vastuullinen asema. Näillä tehtävillä oli vaikutusta työn laatuun, vaikkei ilmaisua 'työn laatu' erikseen ratkaisutekstissä käytettykään. Mielestäni työn laatua kuvaa kuitenkin se, että työntekijän todettiin vastaavan huomattavasta osasta yrityksen liikevaihtoa. Toisaalta joissain ratkaisuissa tuomioistuin on vain todennut, ettei työntekijä ollut johtavassa tai esimiesasemassa¹⁴⁴.

Työn laatu aiheutti työntekijän erityisen aseman tapauksessa KKO 1990:37. Työntekijän työtehtäviä ei kuvattu tarkasti, mutta hänen työnsä yhteystoimittajana todettiin olevan yhtiölle varsin merkittävä. Lisäksi hänen todettiin oleva yksi avainhenkilöistä. Nimenomaan tästä asemasta seurasi se, että kilpailevan mainostoimiston perustamisen suunnittelu oli kiellettyä. Tapaus konkretisoi mielestäni hyvin sitä, että saman kaltainen toiminta voi olla

¹⁴⁴ TT 2012-113 ja TT 2012-114.

avainhenkilölle kiellettyä, mutta tavallisessa asemassa olevalle työntekijälle sallittua. Tätä havaintoa tukee tapaus TT 1991-82. Koska työn luonteesta ei aiheutunut työntekijälle erityisiä velvollisuuksia, oli kilpailevan yrityksen alustavat suunnittelutoimet sallittuja.

Edellä mainittu tapaus TT 1991-82 kertoo myös siitä, että työntekijän asemasta ei toisaalta välttämättä tule erityislaatuista, vaikka työn luonteen vuoksi työntekijällä olisi työnantajan toiminnan kannalta tärkeitäkin tehtäviä. Tässä tapauksessa työntekijän tehtäviin kuului esimerkiksi työpalkkahinnoittelu johtotasolta tulevien kertoimien avulla ja hänellä oli mahdollisuus saada tuotteiden valmistukseen ja hinnoitteluun liittyvät tiedot kuten valmistuksen seuranta- ja hinnoittelutiedot sekä tietoja asiakkaista. Työtuomioistuin katsoi silti, ettei työn luonteesta aiheutunut hänelle erityisiä velvollisuuksia. Samankaltaiseen johtopäätökseen työtuomioistuin päätyi ratkaisuisaan TT 2014-13 ja TT 2014-114, joissa työntekijöillä oli pitkän kokemuksen kautta kertynyt vankka ammattitaito ja osaaminen. Vaikka työnantaja väitti, että juuri tämä teki heidän työstään ja asemastaan erityistä, työtuomioistuin ei ollut samaa mieltä. He tekivät suorittavia tehtäviä tavanomaisissa metallialan tuotantotehtävissä, lähinnä hitsaustöissä ja toinen myös varastotyöntekijänä. Erityisasemaan ei riittänyt sekään, että varastotyötä tehnyt työntekijä oli jonkinlaisessa esimiesasemassa, sillä hänellä oli muutama alainen. Molemmissa tapauksissa merkityksellistä oli se, että työnantajan palveluksessa oli muitakin työntekijöitä, jotka pystyivät tekemään samoja tehtäviä. Niitä pystyivät tekemään myös kokemattomammat työntekijät, joskin hitaampaa. Näin ollen kyse ei ollut erityisestä tiedosta tai taidosta, eikä työntekijöiden toimintaa pidetty kilpailevana. Päinvastaista tilannetta käsiteltiin tapauksessa KKO 1995:47, jossa työntekijä työskenteli tietyllä kapealla erikoisalalla ja oli työnantajan ainoa työntekijä, joka pystyi kyseisiä työtehtäviä tekemään. Osin tästä syystä hänen toimintansa arvioitiin kilpailevaksi.¹⁴⁵

3.3 Kilpailevan toiminnan valmistelu

TSL 3:3 § 2 momentin mukaan työntekijä ei saa työsuhteensa kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävinä. Säännöksen tulkinnassa pitäisi siis huomioida 1

¹⁴⁵ Hieman samankaltainen johtopäätös tehtiin Itä-Suomen hovioikeudessa, kun työntekijän asema tietyn ohjelmiston kehitystyössä katsottiin vastuulliseksi osin siitä syystä, että ohjelmiston parissa työskenteli vain vähän muita työntekijöitä. Ks. Itä-Suomen HO S 17/964.

momentin mukaisesti hyvän tavan vastaisuus, vahingoittavuus, työn laatu ja työntekijän asema. Kilpailevan toiminnan valmistelun arviointia onkin tuomioistuimissa tehty tukeutuen mainittuihin tekijöihin.

Sallittuna kilpailevan toiminnan valmisteluna on pidetty oman yrityksen perustamis- ja toimintaedellytysten selvittämistä sekä elinkeinoilmoituksen tekemistä. Työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 1991¹⁴⁶ työntekijä oli selvittänyt, millaisten hakemusten ja ilmoitusten täyttämistä yrityksen perustaminen edellyttää ja keskustellut näistä kunnan elinkeinoasiamiehen kanssa. Lisäksi hän on selvittänyt, mitä tukia mahdollisesti perustettavalle yritykselle voi saada. Näitä pidettiin toiminnan aloittamiseen tähtäävinä alustavina toimina. Yritystä ei ollut vielä perustettu eikä elinkeinoilmoituksen tarkoittamaa toimintaa aloitettu. Suunniteltua yritystä velvoittavia sopimuksia ei ollut tehty, eikä työtiloja, -välineitä tai raaka-aineita hankittu. Näitä toimia ei voitu pitää hyvän tavan vastaisena kilpailutekona, joka vahingoittaisi työnantajaa. Työtuomioistuin totesi myös, ettei hänen työtehtävistään tai asemasta aiheutunut erityisiä velvollisuuksia, joiden vuoksi kyseiset toimet olisivat olleet kiellettyjä.

Samaan tapaan tuomioistuin on arvioinut erilaisten toimintaan vaadittavien lupien hakemista. Tapauksessa KKO 1985 II 158 työntekijä oli autonkuljettajana toimiessaan työsuhteensa aikana hakenut ja saanut hinausauton liikenneluvan. Luvan hakeminen ja saaminen ei ollut kiellettyä kilpailevaa toimintaa, vaikka työnantaja oli jo ennen työntekijää hakenut samaa lupaa ja vaikka työnantajan vastaava lupa-anomus hylättiin. Arviointiin vaikutti se, ettei työntekijä ollut työsuhteensa aikana ryhtynyt tulonhankkimistoimiin vaan hän oli aloittanut varsinaisen hinausautotoiminnan vasta puoli vuotta työsuhteen purkamisen jälkeen. Myös eräässä 2010-luvulla ratkaistussa työtuomioistuimen tapauksessa¹⁴⁷ työntekijälle oli sallittua hakea laivojen katsastukseen tarvittava lupa, joskin tässä tapauksessa hän oli saanut siihen myös työnantajansa luvan, eikä katsastustoiminnan lopulta arvioitu edes olevan kilpailevaa.

¹⁴⁶ TT 1991-82.

¹⁴⁷ TT 2012-157.

Työtuomioistuimien on myös pitänyt normaalia kollegoiden välistä kanssakäymistä sallittuna. Toisiinsa liittyvissä tapauksissa¹⁴⁸ työnantaja väitti, että työntekijät olivat suunnitelleet yhdessä kolmannen työtoverinsa kanssa kilpailevan yrityksen perustamista. Kuitenkaan vain lämpimät välit, palaverien pitäminen ja yhdessä liikkuminen eivät riittäneet osoittamaan, että työntekijät olisivat olleet mukana suunnittelemassa kolmannen työtoverinsa perustamaa yritystä. Mielestäni muuta arviota tällaisissa tilanteissa ei olisi voitukaan tehdä, koska näyttöä muusta valmistelutoiminnasta ei ollut. Näissä tapauksissa työtuomioistuin ei valmistelun osalta argumentoinut erikseen työntekijän asemasta, työn luonteesta, hyvän tavan vastaisuudesta tai vahingoittavuudesta. Se totesi vain jääneen näyttämättä, että työntekijät olisivat olleet valmistelemassa toisen yrityksen perustamista.¹⁴⁹

Asemalla on ollut merkitystä useissa valmisteluun liittyvissä tapauksissa. Se vaikuttaa matalan kynnyksen sille, että valmistelutoimet katsotaan kielletyiksi. Korkein oikeus ratkaisi vuonna 1990 tapauksen¹⁵⁰, jossa avainasemassa ollut työntekijä osallistui kilpailevan yrityksen suunnitteluun. Työsuhteensa voimassa ollessa hän oli yhdessä työtovereidensa kanssa vuokrannut toimitilat kilpailevan yrityksen lukuun. Tällaista kilpailevan yrityksen perustamisen suunnitteluun osallistumista ei sellaisenaan pidetty hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Työntekijän avainasema kuitenkin vaikutti korkeimman oikeuden arvioon niin, että perustamisen suunnitteluun osallistuneen työntekijän jääminen työnantajan palvelukseen olisi vaarantanut työnantajan toimintaedellytykset paikkakunnalla. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsuhde. Kilpailevan toiminnan valmistelu on ollut avainasemassa olevalta työntekijältä kiellettyä myös tapauksessa KKO 1993:59. Aluetoimiston johtajana työskennellyt työntekijä oli samalla yrityksen hallituksen jäsen ja osallistui hallituksen työskentelyyn. Tästä asemastaan käsin hän oli esittänyt omille alaisilleen, että hänen johtamansa aluetoimiston tilauskanta siirrettäisiin perustettavalle yhtiölle, jossa hänellä olisi määräysvalta. Hän myös tiedusteli muutamilta aluetoimiston työntekijöiltä heidän halukkuuttaan siirtyä työskentelemään perustettavaan yritykseen. Tämä tulkittiin kilpailevan toiminnan valmisteluksi, jota itsenäisessä ja vastuullisessa asemassa olevalla työntekijällä olisi ollut erityinen velvollisuus välttää.

¹⁴⁸ TT 2014-113; TT 2014-114.

¹⁴⁹ Näistä argumentoitiin niiltä osin kuin oli kyse varsinaisen kilpailevan toiminnan arvioinnista, tässä tapauksessa siitä, oliko työntekijöillä ollut oikeus lomautuksensa aikana työskennellä toiselle työnantajalle.

¹⁵⁰ KKO 1990:37.

Työntekijöiden asema vaikutti valmistelun arviointiin myös Helsingin hovioikeuden ratkaisussa vuonna 2017¹⁵¹. Työntekijöiden todettiin toimineen vastuullisissa tehtävissä avainhenkilöinä. He olivat työskennelleet työnantajansa palveluksessa kauan ja vastanneet tuotteiden hankinta- ja myyntitoiminnasta. Osin tästä syystä kilpailevan yrityksen valmistelutoimet olivat heiltä kiellettyjä. Tapauksessa keskeistä oli kuitenkin myös se, että työntekijöiden katsottiin hyödyntäneen kilpailevan yrityksen perustamisessa entisen työnantajansa liikesalaisuuksia oikeudettomasti. Avainhenkilöinä he olivat tietoisia seikoista, jotka olivat olennaisia yhtiön menestymisessä. Hovioikeus katsoi myös, että avainhenkilöinä heidän oli täytynyt sisäistää tietojen salassa pitämisen merkitys. Omaa yritystoimintaansa varten he olivat kuitenkin työsuhteensa voimassa ollessa kopioineet työnantajaltaan myyntiltään ja katteeltaan erityisen korkeat tuotevalikoimat, eli jäljentäneet työnantajansa liiketoiminnan kannattavimman ytimen. Näin he olivat edesauttaneet oman yrityksensä liiketoiminnan aloittamista ja harjoittaneet kiellettyä kilpailevan toiminnan valmistelua.

Loogista on, että silloin, kun työntekijällä ei ole erityistä asemaa, hän voi suunnitella kilpailevan yrityksen perustamista, eikä toiminnan aloittamiseen tähtääviä alustavia toimia voida pitää hyvän tavan vastaisina työnantajaa vahingoittavina tekoina.¹⁵² Tapauksessa TT 1991-82 työntekijän työtehtävistä tai asemasta ei työtuomioistuimen mielestä aiheutunut erityisiä velvollisuuksia, joiden vuoksi esimerkiksi sen selvittämistä, mitä hakemuksia ja ilmoituksia yrityksen perustaminen edellyttää, olisi voitu pitää kiellettynä kilpailevan toiminnan valmisteluna. Tässä tapauksessa tosin työntekijän toimet olivat muutoinkin lieviä¹⁵³

¹⁵¹ Helsingin HO R 16/2036. Tapauksessa oli kyse RL 30:5 §:n mukaisesta yrityssalaisuuden rikkomisesta, mutta osana ratkaisua arvioitiin myös kilpailevan toiminnan valmistelua.

¹⁵² TT 1991-82.

¹⁵³ Ks. tässä alaluvussa käsitelty ensimmäinen oikeustapaus.

4 KILPAILEVA TOIMINTA KILPAILUKIELTOSOPIMUSTEN YHTEYDESSÄ

4.1. Lähtökohtia

Tässä luvussa vastaan tutkielmani toiseen alakysymykseen: Mihin tekijöihin tuomioistuinmissa on erityisesti kiinnitetty huomiota, kun työntekijän kilpailevaa toimintaa on arvioitu TSL 3:5 §:n mukaisten kilpailukieltosopimusten yhteydessä?

Kilpailukieltosopimusta koskevia julkaistuja tuomioistuinratkaisuja on valitettavan vähän, vain kuusi kappaletta¹⁵⁴. Näistä vain neljässä on jollain tavalla arvioitu sitä, oliko työntekijän toiminta kilpailevaa¹⁵⁵. Näistäkin kahdessa arviointi on tehty silloisen kihlakunnanoikeuden tasolla ja yhdessä käräjä- ja hovioikeudessa sekä erimielisten oikeusneuvosten lausunnossa korkeimman oikeuden ottamatta kilpailevaan toimintaan enää kantaa. Ratkaisujen vähyyden vuoksi olen huomionut tutkielmassani myös nämä tuoden kuitenkin tekstissä selkeästi esille sen, mikä taho arvion on tehnyt. Kihlakunnanoikeuden tekemät arviot huomioin myös siksi, että korkein oikeus ei ole aineistooni kuuluvissa tapauksissa myöhemmin muuttanut kihlakunnanoikeuden tekemää arviota. Kahdessa kilpailukieltosopimuksia koskevassa julkaistussa tuomioistuinratkaisussa ei käsitellä lainkaan sitä, oliko työntekijän toiminta kilpailevaa vai ei¹⁵⁶. Tästä syystä olen tarkemmin analysoinut vain edellä mainitut neljä kilpailevaa toimintaa arvioivaa tapausta. Loput kaksi on kuitenkin mukana aineistossani, koska näin kilpailukieltosopimuksia koskevan oikeuskäytännön kokonaiskuva hahmottuu paremmin.

¹⁵⁴ KKO 1984 II 83; KKO 1985 II 171; KKO 2003:19; KKO 2005:50; KKO 2014:50; KKO 2019:28.

¹⁵⁵ KKO 1984 II 83; KKO 1985 II 171; KKO 2003:19; KKO 2014:50.

¹⁵⁶ KKO 2005:50; KKO 2019:28. Nämä tapaukset käsittelevät sitä, oliko työnantajalla oikeus vedota kilpailukieltosopimukseen sekä sitä, oliko kyseessä kilpailukielto- vai koulutussopimus.

Korkeimmassa oikeudessa on usein käsiteltävänä jokin muu oikeuskysymys kuin työntekijän kilpaileva toiminta. Tavallisesti arvioidaan sitä, oliko sopimuksen tekemiseen työsopimuslain 3:5 §:n 1 ja 2 momentin vaatimaa erityisen painavaa syytä¹⁵⁷, onko sopimus oikeustoimilain 38 §:n tarkoittamalla tavalla kohtuuton¹⁵⁸ tai onko kyseessä kilpailukieltosopimus vai esimerkiksi koulutussopimus¹⁵⁹. Jos erityisen painavaa syytä sopimuksen tekemiselle ei ole ollut, korkein oikeus ei edes arvioi, oliko työntekijän toiminta kilpailevaa. Toisaalta on myös tapauksia, joissa kilpailukieltosopimus on sen kohtuuttomuuden vuoksi jätettävä soveltamatta. Näin ollen, vaikka työntekijän toiminta sinänsä olisikin ollut kilpailevaa, tätä ei arvioida tarkasti tai työntekijää ei tuomita, koska kilpailukieltosopimus on jätettävä soveltamatta. Tämä aiheuttaa sen, että kilpailukieltosopimuksen perusteella kiellettyä työntekijän kilpailevaa toimintaa on arvioitu varsin vähän korkeimman oikeuden tasolla.

Kaikissa aineistoni ratkaisuissa vertailu on keskeinen tapa selvittää, oliko työntekijän toiminta kilpailevaa. Kilpailevan toiminnan arviointi suhteutetaan kilpailukieltosopimustekstiin, eli työntekijän menettelyä verrataan siihen, mitä hän on työnantajansa kanssa sopinut. Jos työntekijän on väitetty menetelleen kilpailukieltosopimuksen vastaisesti, on täytynyt selvittää, mikä itseasiassa on ollut kiellettyä. Tällöin on ollut yleensä tarpeen selvittää ovatko kahden kilpailevaksi väitetyn yrityksen toiminnat kilpailevia. Tästä syystä sen lisäksi, että työntekijän menettelyä on verrattu kilpailukieltosopimustekstiin, on tullut verrata myös kilpaileviksi väitettyjen yritysten toimintaa toisiinsa. Se, mitä tarkemmin ottaen vertaillaan, riippuu kulloisenkin kilpailukieltosopimuksen sisällöstä. Tämä on tietysti luonnollista, koska kilpailevaa toimintaa ei ole määritelty laissa, eikä sen esitöissä¹⁶⁰ ja osapuolet ovat sopineet toiminnan rajoitusten tarkemmasta sisällöstä nimenomaan kilpailukieltosopimuksessa. Arviointi on siis vahvasti lain esitöiden kuvaamalla tavalla tapauskohtaista¹⁶¹.

Tapauskohtaisuuden lisäksi ratkaisuille ominaista on kokonaisharkinta, eli tuomioistuinten arviointiin ovat vaikuttaneet useat eri tekijät. Mikään yksittäinen teko tai olosuhde ei ole tehnyt työntekijän toiminnasta kilpailevaa. Tapauskohtaisuudesta ja kokonaisharkinnasta

¹⁵⁷ KKO 2014:50

¹⁵⁸ KKO 1985 II 171.

¹⁵⁹ KKO 2019:28.

¹⁶⁰ HE 157/2000, s. 82.

¹⁶¹ HE 157/2000 vp., s.82.

huolimatta olen jaotellut tämän luvun sen mukaan, mitä yhtäläisyyksiä aineistoni tapauksissa käsitellyissä kilpailukieltosopimuksissa ja tuomioistuimen tavassa käsitellä niitä on ollut. Harvoista tapauksista olen tällä tavalla pyrkinyt löytämään joitain samankaltaisuuksia, mutta tämä ryhmittelytapa ja esitystekniikka eivät tarkoita, että mikään yksittäinen tekijä tai toiminta olisi aiheuttanut sen, että työntekijän on katsottu toimineen kilpailukieltosopimuksensa vastaisesti.

4.2 Kilpailevien yritysten tuotteet ja palvelut

Kolmessa korkeimman oikeuden tapauksessa kilpailukieltosopimuksella on jollain tavalla rajoitettu kilpailevien tuotteiden tai palveluiden parissa toimimista. Työntekijää on esimerkiksi kielletty menemästä töihin sellaiseen yritykseen tai perustamasta itse sellaista yritystä, joka valmistaa, myy tai suunnittelee samanlaisia tuotteita kuin entinen työnantaja. Tällöin yhtenä osana arviointiaan korkeimman oikeuden on luonnollisesti tullut verrata kilpaileviksi väitettyjä tuotteita toisiinsa.¹⁶² Tuotteiden ja palveluiden vertailua ei kuitenkaan ole tehty täysin irrallaan muista tekijöistä, vaan niiden yhteydessä on arvioitu myös työntekijän työtehtäviä sekä kilpaileviksi väitettyjen yritysten liiketoimintoja ja toimintaympäristöä laajemmin. Tämä johtuu osin siitä, että nämä tekijät on saatettu kilpailukieltosopimustekstissä sitoa toisiinsa¹⁶³. Tämä on mielestäni luontevaa myös, koska tuotteet ja palvelut ovat yleisestikin erottamaton osa yrityksen liiketoimintaa ja työntekijän työtehtäviä.¹⁶⁴

Kilpailevien tuotteiden ja palvelujen parissa toimimisella on yhtäläisyyksiä tutkielman luvussa 3.2.1 selostetun kilpailevien tarjousten tekemisen ja samanlaisten tuotteiden myymisen kanssa. Tuomioistuimet ovat usein pitäneet kilpailevien tarjousten tekemistä ja samanlaisten tuotteiden myymistä TSL 3:3 §:n mukaisena kiellettyinä kilpailevana toimintana samoin kuin ne ovat pitäneet kilpailevien tuotteiden parissa toimimista TSL 3:5 §:n mukaisena kilpailukieltosopimuksen rikkomisena.

¹⁶² Ks. Koskinen 2002b, s. 17-18, jossa esitellyssä Turun hovioikeuden tapauksessa vuodelta 1993 on myös arvioitu kilpaileviksi väitettyjen yritysten tuotteita ja palveluita toisiinsa. Tämä antaa viitteitä siitä, että kilpailevien yritysten tuotteita ja palveluita on verrattu toisiinsa muissakin kuin tutkielman aineistona olevissa tapauksissa.

¹⁶³ Ks. esim. KKO 1985 II 171.

¹⁶⁴ Julkaistujen oikeustapausten vähyden vuoksi näitä muita tekijöitä ei esiinny siinä määrin toistuvasti ja itsenäisinä, että niitä olisi perusteltua sijoittaa omiin alalukuihinsa.

Tapauksessa KKO 1984 II 83 työntekijä oli kilpailukieltosopimuksessaan sitoutunut siihen, ettei hän aloita työnantajansa artikkelivalikoimaan sisältyvien, perustuvien tai sitä täydentävien tuotteiden valmistus- ja kauppatoimintaa. Työntekijän toimintaa arvioitiin silloisen kihlakunnanoikeuden tasolla, joka tarkasteli työntekijän perustaman yrityksen tuotteita. Se katsoi työntekijän toiminnan olleen kilpailevaa, koska hänen oma yrityksensä valmisti ja myös samantapaisia messinkihuonekaluja, joita oli hänen entisen työnantajansa tuotevalikoimassa. Korkein oikeus ei ottanut asiaan kantaa, koska se katsoi, ettei kilpailukieltosopimusta voitu sen kohtuuttomuuden vuoksi lainkaan soveltaa. Tapausta tarkastellessa on siten huomioitava, että tietoa siitä, miten korkein oikeus olisi kilpailevaa toimintaa arvioinut, ei ole.

Myös seuraavana vuonna korkeimmassa oikeudessa ratkaistussa tapauksessa¹⁶⁵ kilpailukieltosopimus kielsi työntekijältä työskentelyn sellaisen yrityksen palveluksessa, joka valmistaa tai myy samantapaisia tuotteita, joiden suunnittelu, myynti tai valmistuksen valvonta kuuluivat hänen työtehtäviinsä. Kilpailukieltosopimus oli siis sidottu paitsi tuotteeseen, myös työntekijän työtehtäviin. Samoin kuin edellisvuonna ratkaistussa tapauksessa, kilpailevan toiminnan arviointi tehtiin silloisessa kihlakunnanoikeudessa, mutta korkein oikeus ei muuttanut sen tekemää arviointia¹⁶⁶. Korkeimmassa oikeudessa ratkaistavana oli sopimuksen rikkomisesta aiheutuneen korvauksen kohtuullistaminen. Kihlakunnanoikeus katsoi työntekijän rikkoneen kilpailukieltosopimustaan, koska hän oli mennyt töihin toiseen yritykseen, jossa hän markkinoi sellaista tuotetta, jonka koostumus ja käyttötarkoitus olivat samantyyppiset kuin mitä hän oli edellisen työnantajansa palveluksessa markkinoinut. Työntekijän työtehtävät uuden työnantajan palveluksessa olivat samat kuin edellisen työnantajan palveluksessa, eli muun muassa puunjalostusteollisuudessa käytettävän apukehikon markkinointi. Yhtä keskeistä oli, että markkinoitava tuote oli molemmissa yhtiöissä sama. Tuomioistuimien kiinnitti siis arvioinnissaan huomion kilpailukieltosopimuksen vaatimalla tavalla sekä tuotteeseen, että työntekijän työtehtäviin.

¹⁶⁵ KKO 1985 II 171.

¹⁶⁶ Tapausta tarkastellessa on siten muistettava, että kihlakunnanoikeuden ratkaisusta ei suoraan voi tehdä johtopäätöstä siitä, miten korkein oikeus olisi kilpailevaa toimintaa arvioinut.

Tuotteiden ja palveluiden vertailua on tehty myös uudemmassa, vuonna 2014 ratkaistussa korkeimman oikeuden tapauksessa¹⁶⁷. Tässäkään tapauksessa arviointia ei tehty korkeimman oikeuden enemmistön perusteluissa vaan tällä kertaa käräjä- ja hovioikeudessa sekä korkeimman oikeuden erimielisten oikeusneuvosten lausunnossa¹⁶⁸. Korkeimman oikeuden enemmistön ei tarvinnut arvioida, oliko toiminta kilpailevaa, koska se päätyi lopputulokseen, jonka mukaan kilpailukieltosopimuksen tekemiselle ei ollut erityisen painavaa syytä. Käräjä- ja hovioikeus sekä korkeimmassa oikeudessa tapauksen esittelijä ja erimieliset oikeusneuvokset olivat kuitenkin toista mieltä. Heidän näkemyksensä mukaan kilpailukieltosopimuksen tekemiselle oli erityisen painava syy¹⁶⁹ ja tästä syystä he etenivät arvioimaan myös sitä, oliko toiminta kilpailevaa. Ratkaisussa arvioitiin tilannetta, jossa työntekijä oli toiminut ohjelmointitehtävissä robotteihin perustuvia automaatiojärjestelmiä toimittavassa yrityksessä. Hän oli kilpailukieltosopimuksessaan sitoutunut siihen, ettei hän missään muodossa suoraan tai välillisesti toimien suunnittele, valmista, myy tai markkinoi työnantajansa kanssa kilpailevia tuotteita tai palveluita. Automaatioinsinöörin nimikkeellä työskennellyt työntekijä oli kuitenkin siirtynyt työskentelemään toiseen robotiikka-alalla toimivaan yritykseen.

Käräjä- ja hovioikeus sekä korkeimman oikeuden erimieliset oikeusneuvokset tekivät arviointiaan pitkälti vertailemalla kilpaileviksi väitettyjen yritysten liiketoimintaa ja toimintaympäristöä, mutta kiinnittivät huomion myös niiden tuotteisiin. Käräjäoikeus totesi lyhyesti yritysten olevan kilpailijoita, koska ne molemmat olivat tarjonneen muun ohella robottijärjestelmiä elintarvikealan yrityksille. Hovioikeus hieman laajensi arviotaan vertailemalla yritysten tuotteiden toimintaa yksityiskohtaisemmin. Sen mukaan entisen työnantajayrityksen tuotteet olivat toiminnaltaan rajatumpia käsivarsirobotteja, kun taas uuden työnantajayrityksen tuotteet olivat pääasiassa logistiikkakeskuksia ja tehtaisiin valmistettuja portaalirobotteja, joiden kulkumatka saattoi olla satoja metrejä. Vastaavaa tuotteiden

¹⁶⁷ KKO 2014:50.

¹⁶⁸ Huomioin ratkaisun tutkielmassani, koska ratkaisu oli äänestysratkaisu ja kertoo nähdäkseni hyvin siitä, ettei tapausten arviointi ole yksinkertaista. On kuitenkin huomioitava, että tässäkin tapauksessa ei ole tarkkaa tietoa, miten korkeimman oikeuden enemmistö olisi arvioinut työntekijän kilpailevaa toimintaa.

¹⁶⁹ Työntekijän työtehtävät vaikuttivat tässä tapauksessa erityisen painavan syyn arviointiin. Työtehtävät olivat käräjä- ja hovioikeuden sekä korkeimman oikeuden erimielisten jäsenten näkemyksensä mukaan sellaisia, että työntekijällä oli pääsy yhtiön taloudellisiin ja teknisiin liike- ja ammatillisaisuuksiin ja osin tästä syystä kilpailukieltosopimuksen tekemiselle oli erityisen painava syy.

vertailua tekivät myöhemmin myös erimieliset korkeimman oikeuden oikeusneuvokset toteamalla, että entinen työnantajayritys oli toiminnassaan käyttänyt pelkästään muiden valmistamia käsivarsirobotteja, kun taas uusi työnantajayritys oli suunnitellut ja valmistanut suurikokoisia portaalirobottijärjestelmiä. Huolimatta tuotteiden eroista, sekä hovioikeus että korkeimman oikeuden erimieliset oikeusneuvokset pitivät yrityksiä kilpailevina ja siten lausuiivat työntekijän rikkoneen kilpailukieltosopimustaan.

Sekä hovioikeus että erimieliset korkeimman oikeuden jäsenet kiinnittivät tämän lisäksi hieman laajemmin huomiota kilpaileviksi väitettyjen yritysten liiketoiminnan ja toimintaympäristön arvioimiseen. Tämän tyyppisessä arvioinnissa on yhtäläisyyksiä TSL 3:3 §:n kilpailevan toiminnan arviointiin, jonka yhteydessä tuomioistuimet ovat usein vertailleet kilpaileviksi väitettyjen yritysten liiketoimintaa ja toimintaympäristöä toisiinsa¹⁷⁰. Tässä tapauksessa hovioikeus ja erimieliset korkeimman oikeuden neuvokset tarkastelivat muun muassa yritysten kokoeroa, markkinoita ja toimialaa ja vieläpä arvioivat niitä pitkälti samalla tavalla. Siksi on mielenkiintoista, että he päätyivät kuitenkin erilaisiin johtopäätöksiin. Molemmat katsoivat yritysten toimivan samalla toimi- ja teollisuuden alalla eli toimitavan robotteja elintarviketeollisuudelle. Hovioikeus totesi uuden työnantajayrityksen olevan kooltaan huomattavasti suurempi kuin entinen työnantajayritys. Samoin totesivat erimieliset korkeimman oikeuden neuvokset hieman toisenlaisin sanankääntein lausumalla, että yritysten toiminnat suuntautuivat täysin eri mittaluokan hankkeisiin¹⁷¹. Erimieliset oikeusneuvokset huomioivat myös yritysten toiminta-alueen, sillä toinen yritys oli toiminut enimmäkseen ulkomailla ja toinen pelkästään Suomessa. Arviointinsa yhteenvetona erimieliset oikeusneuvokset totesivat, että yritysten tuotantotekniikka ja markkinat olivat erilaiset eivätkä ne sen vuoksi olisi kilpailevia. Tästä syystä työntekijä ei ollut rikkonut kilpailukieltosopimustaan. Hovioikeus puolestaan piti yrityksiä kilpailevina, vaikka niiden tuotteissa, markkinoissa ja projekteissa oli eroavaisuuksia. Työntekijä oli heidän mielestään rikkonut kilpailukieltosopimustaan menemällä kilpailevan yhtiön palvelukseen.¹⁷²

¹⁷⁰ Ks. tutkielman luku 3.2.6.

¹⁷¹ Yritysten kokoeroa ei pidetty merkityksellisenä, kun Helsingin hovioikeus arvioi TSL 3:3 §:n liittyvää kilpailevan toiminnan kieltoa ratkaisussa Helsingin HO S 06/762. Ks. tutkielman luku 3.2.1.

¹⁷² Ks. Koskinen 2002b, s. 21 ja 23. Koskinen käsittelee artikkelissaan hovioikeustapauksia, jotka antavat viitteitä siitä, että kilpaileviksi väitettyjen yritysten toimintoja on arvioitu muissakin kuin tutkielman aineistona olevissa tapauksissa.

Hovioikeuden mielestä arvioinnissa oli otettava huomioon myös yhtiöiden potentiaaliset tuote- ja maantieteelliset markkinat. Mielestäni tämän näkemyksen voi kyseenalaistaa, eikä sille löydy tukea esimerkiksi TSL 3:3 §:n liittyvien oikeustapausten ratkaisuista. Osassa niistä on päinvastoin todettu, ettei työntekijän toimintaa voida pitää kilpailevana, jos työnantajayritys ei tarjoa vastaavaa palvelua kuin kilpaileva yritys tai jos kilpaileva yritys toimii toisella maantieteellisellä alueella.¹⁷³ Itse olen näiden ratkaisujen tulkinnan kannalla, sillä jos yritysten kaikki potentiaaliset tuote- ja maantieteelliset markkinat huomioitaisiin, keskenään kilpailevina yrityksinä voisi pitää huomattavan laajaa joukkoa yrityksiä. Tämä puolestaan laajentaisi säännöksen tulkintaa, vaikka sitä tulisi tulkita suppeasti¹⁷⁴, sekä rajoittaisi työntekijän oikeutta käyttää perustuslain 18 §:n turvaamaa elinkeinovapauttaan. Tulkinnan laajentaminen tällä tavoin ei ole mielestäni perusteltua, koska TSL 3:5 §:ssa säädetyillä sopimisen rajoituksilla on nimenomaan pyritty turvaamaan työntekijän oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

4.3 Entisen työnantajan asiakkaille myyminen

Tuomioistuimien on työntekijän toimintaa arvioidessaan kiinnittänyt kahdessa tapauksessa huomion siihen, että työntekijä tavoitteli kilpailevassa toiminnassaan entisen työnantajansa asiakkaita. Toisessa tapauksessa entisen työnantajan asiakkaiden tavoittelu oli kielletty kilpailukieltosopimuksessa, joten tämä seikka tuli arvioitavaksi vertailun kautta, kuten edellisessä alaluvussa tuotteet ja palvelut. Toisessa tapauksessa tuomioistuimien kiinnitti työnantajan asiakkaiden tavoitteluun huomiota omasta aloitteestaan. Molemmissa tilanteissa tällaista toimintaa pidettiin kilpailevana. Tämä arviointi muistuttaa TSL 3:3 §:n yhteydessä esiin noussutta kilpailevien tarjousten tekemistä.

Tapauksessa KKO 2003:19 kiinteistönvälittäjinä työskentelevät työntekijät olivat kilpailukieltosopimuksessaan sitoutuneet olemaan vastaanottamatta toimeksiantoja työnantajansa asiakkailta tietyn ajanjakson ajan työsuhteensa päätyttyä. He olivat sitoutuneet olemaan hoitamatta tällaisia välitystehtäviä henkilökohtaisesti tai muun henkilön tai yhtiön toimesta, jonka kanssa heillä oli intressiyhteys. Työntekijät olivat kuitenkin aloittaneet kiinteistönvälitystoiminnan oman yhtiönsä lukuun välittömästi työsuhteidensa päätyttyä. He

¹⁷³ Ks. tutkielman luku 3.2.6 sekä TT 2014-113 ja TT 2014-114.

¹⁷⁴ Ks. suppeasta tulkinnasta esim. Huhtamäki 2014, s. 153.

olivat vastaanottaneet ja hoitaneet myös sellaisten asiakkaiden toimeksiantoja, jotka olivat sitä ennen olleet heidän entisen työnantajansa asiakkaita. Tapauksessa oli riidatonta se, että työntekijät olivat ryhtyneet jatkamaan kiinteistönvälitystoimintaa oman yhtiönsä lukuun, eikä korkein oikeus kiinnittänyt merkittävässä määrin huomiota työntekijöiden toiminnan arvioimiseen. Se totesi yksinkertaisella tavalla työntekijöiden rikkoneen kilpailukieltosopimuksensa ehtoja ja toimineen kilpailevalla tavalla.¹⁷⁵

Tapauksessa KKO 1985 II 171 tuomioistuim piti muiden seikkojen ohella merkityksellisenä sitä, että työntekijä oli uuden työnantajan palveluksessa myynyt kilpailevaa tuotetta kolmelle sellaiselle asiakkaalle, joille hän oli myynyt entisen työnantajansa vastaavaa tuotetta ollessaan sen palveluksessa. Tälle seikalle annettiin huomiota, vaikka entisen työnantajan asiakkaiden tavoittelua ei erikseen kielletty kilpailukieltosopimuksessa, kuten edellä mainitussa tapauksessa KKO 2003:19. On huomioitava, että ratkaisussa käytettiin kokonaisharkintaa, johon vaikuttivat myös edellisessä alaluvussa mainitut tuotteen koostumus ja käyttötarkoitus sekä seuraavassa alaluvussa käsiteltävä entisen työnantajan vahingoittaminen. Tapausta tarkastellessa on huomioitava myös jo edellisessä alaluvussa mainittu seikka, että arviointi tehtiin silloisen kihlakunnanoikeuden toimesta, joten tietoa siitä, miten korkein oikeus olisi kilpailevaa toimintaa arvioinut, ei ole¹⁷⁶.

4.4 Rajoitusaika ja työnantajan vahingoittaminen

On selvää, että tuomioistuimien on pitänyt verrata myös kilpailukieltosopimuksessa asetettua rajoitusaikaa siihen, kuinka nopeasti työntekijä on aloittanut väitetyt kilpailevan toiminnan. Tätä on arvioitu yhtä lukuun ottamatta kaikissa aineistoni tapauksissa. Vain tapauksessa KKO 1984 II 83 kilpailukieltosopimus oli osa yrityksen osakekannan luovutus-sopimusta, eikä rajoitusaikaa ollut määritelty. Yhdessäkään aineistoni tapauksessa rajoitusajan tulkinnasta ei ole ollut erimielisyyttä vaan asia on yleensä selkeä.

¹⁷⁵ Korkeimmassa oikeudessa oikeudellinen erimielisyys koski sitä, oliko kysymyksessä kilpailukieltosopimus ja oliko sen tekemiselle erityisen painava syy.

¹⁷⁶ Korkein oikeus ei ottanut asiaan kantaa, koska se katsoi, ettei kilpailukieltosopimusta voitu sen kohtuuttomuuden vuoksi lainkaan soveltaa.

Työntekijän toiminnan vahingoittavuuteen on sen sijaan kiinnitetty huomiota mielestäni huomattavan vähän, vaikka työ sopimuslain hallituksen esityksessä kilpailukieltosopimuspykälän perusteluissa todetaan, että lain on tarkoitus rajoittaa vain toimintaa, joka hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Tässä yhteydessä on lisäksi todettava, että yhdessäkään aineistoni tapauksessa tuomioistuin ei hallituksen esityksessä sanotusta huolimatta ole argumentoinut hyvän tavan vastaisuudesta työntekijän toimintaa arvioidessaan.

Tapauksessa KKO 1985 II 171 työntekijän kilpailevaa toimintaa oli rajoitettu kahden vuoden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen. Työntekijä ei muun ohessa saanut tuon ajan kuluessa ilman työnantajansa suostumusta mennä työskentelemään kilpailevan yrityksen palvelukseen. Hän oli kuitenkin heti työsuhteensa päättymistä seuraavana päivänä aloittanut työskentelyn kilpailevaksi väitetyn yhtiön palveluksessa. Osin tästä syystä hänen toimintansa arvioitiin kilpailevaksi. Tässä tapauksessa tuomioistuin kiinnitti huomiota myös siihen, että työntekijän toiminta vahingoitti työnantajaa. Vahinkoa syntyi, koska työntekijä oli myynyt uuden työnantajansa palveluksessa ollessaan tiettyä tuotetta entisen työnantajansa asiakkaille. Tämän jälkeen entisen työnantajan kyseisen tuotteen myynti oli vähentynyt ja osaksi kokonaan loppunut. Työnantaja ei kuitenkaan tuomioistuimen ratkaisun mukaan ollut pystynyt näyttämään väittämänsä vahingon määrää eikä sitä, että vahinko olisi aiheutunut pelkästään työntekijän sopimusrikkomuksen vuoksi. On jälleen toistettava edellisissä alaluvuissa mainittu seikka, että työntekijän kilpailevan toiminnan arviointi tehtiin silloisen kihlakunnanoikeuden tasolla korkeimman oikeuden ottamatta siihen enää kantaa.

Korkeimman oikeuden vuonna 2003 tekemässä kiinteistönvälittäjiä koskevassa ratkaisussa¹⁷⁷ työntekijät olivat sitoutuneet kilpailukieltosopimuksensa mukaisiin toiminnan rajoituksiin kuuden kuukauden ajan työsuhteidensa päättymisestä. He olivat kuitenkin aloittaneet kilpailevan kiinteistönvälitystoimintansa perustamansa yhtiön lukuun välittömästi työsuhteidensa päätyttyä. Tämä oli riidatonta ja työntekijöiden todettiin rikkoneen solmi- maansa kilpailukieltosopimusta. Tässä tapauksessa vahingoittavuutta pohdittiin suhteessa liikesalaisuuksien ilmaisemiseen ja siihen, oliko kilpailukieltosopimuksen tekemiseen erityisen painava syy. Korkein oikeus pohti, oliko työntekijöiden työ sellaista, että he saattoi-

¹⁷⁷ KKO 2003:19.

vat saada tietoonsa sellaisia työnantajan liikesalaisuuksia, joiden hyväksikäyttö kilpailevassa toiminnassa vahingoittaisi yhtiötä ja oikeuttaisiko tämä kilpailukieltosopimuksen tekemiseen. Vahingoittavuutta ei kuitenkaan käsitelty siitä näkökulmasta, oliko työntekijöiden sopimusrikkomus vahingoittanut työnantajaa, vaikka mitä ilmeisimmin näin oli tapahtunut. Työntekijät olivat nimittäin ottaneet vastaan toimeksiantoja asiakkailta, jotka olivat aiemmin olleet entisen työnantajan asiakkaita ja näin ollen entinen työnantaja oli menettänyt asiakkuuksiaan.

Tapauksessa 2014:50 puolestaan työntekijä oli sitoutunut neljän kuukauden rajoitusaikaan. Tuona aikana työsuhteen päätyttyä hän ei saanut perustaa, olla osakkaana, konsulttina työntekijänä tai muuten suoraan tai välillisesti toimia työnantajansa kanssa kilpailevassa yrityksessä. Työntekijä oli samoin kuin työntekijät muissa aineistoni oikeustapauksissa aloittanut kilpailevan toiminnan välittömästi työsuhteensa päättymistä seuraavana päivänä. Tässä tapauksessa työntekijä oli mennyt kilpailevan työnantajan palvelukseen työsuhteeseen. Myöskään tässä tapauksessa ei ollut riitaa rajoitusajan tulkinnasta, ja käräjä- ja hovioikeus pitivätkin työntekijän toimintaa työnantajansa toiminnan kanssa kilpailevana. Korkein oikeus ei kuitenkaan enää ottanut tähän kysymykseen kantaa sillä se arvioi, ettei kilpailukieltosopimuksen tekemiselle ollut erityisen painavaa syytä.

Tässä tapauksessa korkeimman oikeuden erimieliset oikeusneuvokset argumentoivat lyhyesti myös vahingoittavuudesta vaikkakin suhteuttivat sen liike- ja ammattisalaisuuksiin, eivät suoranaisesti työntekijän toimintaan. He huomauttavat aiemmin luvussa 2.3 mainitsemastani seikasta, että työsopimuslain hallituksen esityksen mukaan kilpailukieltosopimuskin voisi lähtökohtaisesti koskea vain sellaista toimintaa, joka voi kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa aikaisempaa työnantajaa. Heidän näkemyksensä mukaan kilpaileviksi väitettyjen yritysten toiminta ei tässä tilanteessa ollut sellaista kilpailevaa toimintaa, jossa työntekijän entisen työnantajan ammatti- ja liikesalaisuudet olisivat sillä tavoin merkityksellisiä, että niiden paljastumista voisi pitää työnantajaa ilmeisesti vahingoittavana. Mielestäni tämä ratkaisu osoittaa, että kilpailukieltosopimusten tulkinta on vahingoittavuusedellytyksen osalta vielä epäselvä. Sen puolesta puhuu mielestäni myös se, että vahingoittavuuteen ei ole useissa tapauksissa kiinnitetty huomiota ratkaistaessa sitä, onko työntekijän toiminta ollut kilpailevaa vai ei.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Lähtökohtia

Tutkielmani tarkoituksena on ollut selvittää ja konkretisoida työoikeudellisen kilpailevan toiminnan käsitettä. Olen pyrkinyt muodostamaan jäsennellyn kokonaiskuvan siitä, miten oikeuskäytännössä on kuvattu työntekijän kilpailevaa toimintaa ja millaisen toiminnan seurauksena kilpailevan toiminnan raja on ylittynyt. Näin olen pyrkinyt hahmottamaan suhteellisen tulkinnanvaraisen ja tapauskohtaisesti arvioitavan käsitteen sisältöä ja selvittämään, miten sitä tulisi tulkita. Olen selvittänyt sekä työsuhteen aikana suoraan lain perusteella voimassa olevan (TSL 3:3 §) että työsuhteen jälkeen kilpailukieltosopimuksen perusteella voimassa olevan (TSL 3:5 §) kilpailevan toiminnan kiellon sisältöä, koska säännökset liittyvät läheisesti toisiinsa¹⁷⁸.

Sekä TLS 3:3 §:n että TSL 3:5 §:n mukainen kilpaileva toiminta arvioidaan kokonaisharkinnalla. Kokonaisharkinnassa tarkastellaan useiden tapahtumien ketjua kokonaisuudessaan sekä punnitaan puolesta ja vastaan puhuvia seikkoja. Mitä useampi tapahtuma toteutuu tai mitä useampi seikka osoittaa työntekijän toiminnan moitittavuutta, sitä todennäköisemmin toiminta arvioidaan kilpailevaksi. Tutkielman tuloksena voi todeta, että vaikka mikään yksittäinen teko tai olosuhde ei yleensä riitä siihen, että työntekijän toiminta katsottaisiin kilpailevaksi, tuomioistuinratkaisuista on molempien säännösten yhteydessä löydettävissä seikkoja, joihin on toistuvasti kiinnitetty huomiota.

5.2 Kielletty kilpaileva toiminta työsuhteen aikana

Oikeustapauksista ei ole löydettävissä kovin yhtenäistä linjaa siinä, millä tavoin tuomioistuimet huomioivat TSL 3:3 §:n mukaiset hyvän tavan vastaisuuden, vahingoittavuuden, työn laadun ja työntekijän aseman. Osassa ratkaisuista näitä tekijöitä tai kriteerejä ei ole eritelty lainkaan, kun taas osassa on nimenomaisesti erikseen kukin mainiten käsitelty niitä kaikkia. Ratkaisuja, joissa mainittuja tekijöitä ei ole eritelty, on tehty vain työtuomioistuimissa. Tällöin tiettyä työntekijän toimintaa tai olosuhdetta ei pysty yhdistämään juuri tiettyyn TSL 3:3 §:ssa mainittuun tekijään, kuten hyvän tavan vastaisuuteen. Työtuomioistuin

¹⁷⁸ HE 157/2000 vp., s. 81.

on tehnyt myös ratkaisuja, joissa se on eritelty vain vahingoittavuuskriteerin. Korkeimmassa oikeudessa puolestaan erittely on näkyvämpää ja selkeämpää. Silti niissäkään ratkaisuissa, joissa TSL 3:3 §:n mukaiset tekijät on eritelty, linja ei ole kovin yhteneväinen. Hyvän tavan vastaisuudesta ja vahingoittavuudesta on argumentoitu useammissa tapauksissa kuin työn luonteen tai työntekijän aseman merkityksestä, eikä kaikissa työn luonteen tai työntekijän aseman merkitystä ole käsitelty lainkaan. Kilpailevan toiminnan valmistelua käsittelevissä ratkaisuissa linja on vastaavalla tavalla epäyhtenäinen. Suhteellisen hajanainen linja TSL 3:3 §:n tekijöiden erittelyssä kertoo nähdäkseni siitä, että arviointia on tehty tapaus- ja tilannekohtaisesti. Tämä on toki usein tarkoituksenmukaista, mutta kilpaileva toiminta -käsitteen tulkinnan helpottumiseksi ja sen sisällön selkeyttämiseksi tuomioistuimissa voitaisiin kiinnittää huomiota TSL 3:3 §:n mukaisten kriteerien yhteneväisempään käyttöön.

Tutkielman tuloksena voi todeta, että TSL 3:3 §:ssa luetelluista tekijöistä hyvän tavan vastaisuus ja vahingoittavuus ovat merkittävimmät. Erityisesti vahingoittavuuskriteerillä on aivan keskeinen merkitys, sillä tietyn asteiset kilpaileviksi arvioitavat toimet voivat olla sallittuja, kunhan ne eivät vahingoita työnantajaa. Hyvän tavan vastaisuus ja vahingoittavuus myös kuuluvat hyvin tiiviisti yhteen, sillä hyvän tavan vastaisuuden arviointi liitetään aina muihin säännöksessä mainittuihin edellytyksiin, useimmiten juuri vahingoittavuuteen. Tällöin työntekijän menettelyn todetaan olevan hyvän tavan vastaista ja työnantajaa vahingoittavaa erittelemättä, mikä tietty osa menettelyä on puhtaasi hyvän tavan vastaista ja mikä puhtaasti vahingoittavaa. Sen sijaan vahingoittavuusedellytystä on usein käsitelty itsenäisenä liittämättä sitä hyvän tavan vastaisuuteen.

Hyvän tavan vastaisena ja työnantajaa vahingoittavana on pidetty sitä, että työntekijä joko omaan tai toisen työnantajan lukuun tekee kilpailevan tarjouksen tai myy samanlaista tuotetta. Tätä on pidetty kilpailevana, vaikka työnantaja ei olisi vielä itse edes ehtinyt aloittaa kyseistä toimintaa tai kyseisen tuotteen myymistä. Työntekijän toiminnan seurauksena työnantaja on voinut menettää asiakkaitaan taikka sen hetkistä tai tulevaisuudelle ennakoitua liikevaihtoaan. Toisaalta useidenkin tarjousten tekeminen on ollut sallittua, jos tarjoukset eivät ole olleet työnantajan kanssa kilpailevia eivätkä työnantajan toimintaa vahingoittavia. Myös tietoinen toimiminen työnantajaa vastaan, kuten nimenomaisten kieltojen rikominen ja annettujen ohjeiden vastaisesti toimiminen on tuomittu hyvän tavan vastaiseksi ja vahingoittavaksi. Samoin tuomioistuin on arvioinut sitä, että työntekijä salaa toimintansa

työnantajalta, esimerkiksi perustaa kilpailevan yrityksen kertomatta siitä työnantajalleen, tekee edellä mainitun kilpailevan tarjouksen keskustelematta siitä työnantajansa kanssa tai toimii keksityllä nimellä, jottei työnantaja saisi tietää kilpailevasta toiminnasta.

Työntekijän toiminnan laajuus on yksi keskeinen seikka, johon tuomioistuimet ovat arvioinnissaan kiinnittäneet huomiota. Jos työntekijän toiminta ei ole ollut kovin laajaa, sen ei ole yleensä voitu katsoa olevan työnantajaa vahingoittavaa, eikä siten kilpailevaa. Toisaalta työntekijän vähäisempikin toiminta voi olla kilpailevaa, jos se on ollut muilta osin hyvän tavan vastaista ja aiheuttanut riittävästi vahinkoa. Toiminnan laajuus onkin usein arvioitu juuri vahingoittavuuden näkökulmasta. Työntekijän toiminnan laajuutta verrataan työnantajan vastaavaan toimintaan tai sen koko liiketoimintaan, mutta mitään yksiselitteistä rajaa tai arviointikriteeriä työn laajuudelle ei tuomioistuinratkaisusta ole löydetty. Arviointi ei ole yksinkertaisen suoraviivaista vaan kokonaisvaltaista, tilannekohtaista ja vaihtelevaa. Toisissa tapauksissa työntekijän toiminta on suhteutettu siihen, kuinka moni työntekijä työpaikalla tekee vastaavia työtehtäviä, toisissa merkittävää on ollut kilpailijalle tehtyjen toimeksiantojen lukumäärä tai kilpailevaan toimintaan käytetty työaika.

Työajan ja työnantajan tarvikkeiden käyttö onkin huomioitu ratkaistaessa toiminnan hyvän tavan vastaisuutta ja vahingoittavuutta. Molempia tarkastellaan osana muuta työntekijän menettelyä, eikä kummallakaan ole ollut merkitystä täysin itsenäisenä seikkana. Karkeasti voi kuitenkin todeta, että mitä enemmän työaika työntekijä käyttää kilpailevaksi väitettyyn toimintaan, sitä todennäköisemmin menettely tuomitaan. Todennäköisyyttä lisää, jos työntekijä käyttää toiminnassaan työnantajan tarvikkeita. Vähäistä työajan käyttämistä ei ole kuitenkaan aina tuomittu usein sen vuoksi, ettei sen ole katsottu aiheuttaneen merkittävää vahinkoa. Toisaalta, vaikka työntekijä olisi harjoittanut kilpailevaa toimintaa kokonaan vapaa-ajallaan, toimintaa voidaan pitää kilpailevana, jos myös muut seikat puhuvat sen puolesta. Lomautusaikana kilpailevallekin työnantajalle työskentely on ollut sallittua, jos siitä ei ole aiheutunut vahinkoa varsinaiselle työnantajalle.

Kiinnostavina vahingoittamisen muotoina pidetään myös muita kuin suoraan taloudellisia vahinkoja. Vahingoittavaa on myös esimerkiksi mainehaitan aiheuttaminen, asiakkaiden luottamuksen ja yhteistyösuhteiden heikentäminen sekä toisten työntekijöiden työmotivaation ja työhyvinvoinnin alentumisen aikaansaaminen.

Vaikka huomio on usein työntekijän toiminnassa, myös siitä riippumattomilla kilpaileviksi väitettyjen yritysten liiketoiminnalla ja toimintaympäristöllä on merkitystä. Vaikka työntekijän toiminta muutoin olisi hyvän tavan vastaista ja vahingoittavaa, se ei voi olla kilpailevana toimintana tuomittavaa, elleivät työnantajien toiminnot ole keskenään kilpailevia.

Tällöin arvioidaan muun muassa työnantajien tosiasiallisia toimialoja, niiden tarjoamia palveluja ja alan kilpailutilannetta. Toisinaan tuomioistuimien arvioi yritysten toimintaa hyvin yleisellä tasolla ja toisinaan taas hyvin yksityiskohtaisesti. Ratkaisuista ei ole löydettävissä kovin yhtenäistä linjaa sille, kuinka syvällisesti yritysten liiketoimintoja vertaillaan.

TSL 3:3 §:n mukaiset työn luonne ja työntekijän asema kuuluvat myös tiiviisti yhteen. Tuomioistuimet eivät yksityiskohtaisesti erittele, mikä tietty osuus kokonaisuudesta on työn luonnetta ja mikä työntekijän asemaa. Usein juuri työn laatu aiheuttaa työntekijän erikoisaseman, tai päinvastoin työntekijän asemasta johtuen hänellä on laadultaan vastuullisia työtehtäviä. Joka tapauksessa työntekijän korkea tai erityinen asema selkeästi madaltaa kynnystä tuomita toiminta kilpailevaksi. Toiminta, joka on tavallisessa asemassa olevalle sallittua, on erityisessä asemassa olevalle kiellettyä. Korkea tai erityinen asema voi johtua esimerkiksi siitä, että työntekijä toimii esimiehenä, toimipisteen ainoana toimihenkilönä, aluetoimiston johtajana tai yhtiön hallituksen jäsenenä. Pelkkä muodollinen asema ei kuitenkaan välttämättä saa aikaan työntekijän erikoisasemaa. Se voi seurata myös työn luonteesta, kuten siitä, että työntekijä vastaa huomattavasta osasta yhtiön liikevaihtoa tai siitä, ettei kukaan muu työyhteisössä pysty tekemään vastaavia työtehtäviä.

Kilpailevan toiminnan valmistelun arviointia on tuomioistuimissa tehty sekä tukeutuen TSL 3:3.1:ssä lueteltuihin tekijöihin (hyvän tavan vastaisuus, vahingoittavuus, työn laatu, työntekijän asema) että erittelemättä niitä tarkemmin. Erityisesti asemalla on merkitystä, sillä työntekijän erityisasema madaltaa kynnystä pitää valmistelua kiellettynä verrattuna tavallisessa asemassa olevaan työntekijään. Sallittuna kilpailevan toiminnan valmistelua on ollut oman yrityksen perustamis- ja toimintaedellytysten selvittäminen, elinkeinoilmoituksen tekeminen ja tarvittavien lupien hakeminen. Työntekijälle on sallittua selvittää, millais-
ten hakemusten ja ilmoitusten täyttämistä yrityksen perustaminen edellyttää ja mitä tukia on saatavilla. Myös hyvät välit ja normaali kanssakäyminen kollegoiden kanssa on luonnollisesti sallittua.

Hyvän tavan vastaisuuden keskeinen merkitys kilpailevan toiminnan arviointikriteerinä herättää kysymyksen, tulisiko sen sisällön kuvaamiseen kiinnittää enemmän huomiota. Hyvän tavan vastaisuus on työsopimuslain esitöiden mukaan jätetty tapauskohtaiseksi arvioitavaksi¹⁷⁹, ja käsitteen sisältö on muutenkin elävä ja tulkinnanvarainen. Tämä jättää tuomioistuimille on suuren tilannekohtaisen harkintavallan, mikä ei välttämättä edistä asianosaisten oikeusvarmuutta. Jos käsitteen sisältöä kuvattaisiin tuomioistuinratkaisuisissa ja oikeuskirjallisuudessa tarkemmin tai tuomioistuimet erittelisivät yksityiskohtaisemmin, millainen työntekijän toiminta on hyvän tavan vastaista, kilpailevan toiminnan käsitteen sisällön hahmottaminen helpottuisi. On kuitenkin mielestäni perusteltua kysyä, voivatko tuomioistuimet tai oikeustiede ylipäättään yksin ratkaista sellaisen käsitteen sisältöä, johon liittyy vahva kulloiseenkin aikaan, yhteiskunnalliseen tilanteeseen, arvoihin ja jopa moraaliseettisiin näkökulmiin kytkeytyviä piirteitä. Tukea tulisikin hakea muista tieteistä ja tällöinkin olisi varmistettava, että käsite voi elää yhteiskunnan muutosten mukana. Selkeyttä ja ennakoitavuutta kilpailevan toiminnan sisällöstä ei liene mahdollista saavuttaa hyvän tavan vastaisuuden käsitteen kautta. Voikin pohtia, onko kilpailevan toiminnan arviointia ylipäättään tarkoituksenmukaista tehdä näin väljän käsitteen avulla. Riittäisivätkö arviointikriteereiksi vahingoittavuus, työn laatu ja työntekijän asema tai voisiko hyvän tavan vastaisuuden korvata jollain toisella kriteerillä?

5.3 Kielletty kilpaileva toiminta kilpailukieltosopimukseen perustuen

Julkaistuja tuomioistuinratkaisuja, joissa työntekijän kilpailevaa toimintaa arvioidaan TSL 3:5 §:n mukaisen kilpailukieltosopimuksen perusteella, on valitettavan vähän. Vähäisissäkin ratkaisuisissa kilpailevaa toimintaa on arvioitu usein alemmissa oikeusasteissa. Näin olleen aineistosta ei ole tehtävissä yleistettäviä johtopäätöksiä, eikä kaikista niistä selviä, miten korkeimman oikeuden tasolla olisi työntekijän toimintaa arvioitu. Korkeimmassa oikeudessa on usein käsiteltävänä jokin muu oikeuskysymys kuin työntekijän kilpaileva toiminta. Usein arvioidaan, oliko sopimuksen tekemiseen erityisen painavaa syytä tai onko sopimus kohtuuton. Ennen kilpailevan toiminnan arvioimista on siten ratkaistava muut oikeuskysymykset, eikä työntekijän toimintaa välttämättä päästä edes arvioimaan. Näin olleen, vaikka työntekijän toiminta sinänsä olisikin ollut kilpailevaa, tätä ei arvioida tarkasti

¹⁷⁹ HE 157/2000 vp., s. 79.

tai työntekijää ei tuomita, koska kilpailukieltosopimus on jätettävä soveltamatta. Näistä syistä olisi perusteltua tutkia asiaa koskevaa hovioikeuskäytäntöä.

Vähäisen aineiston perusteella ei ole mahdollista tehdä kattavaa eikä yleistettävissä olevaa johtopäätöstä siitä, mihin seikkoihin tuomioistuin on erityisesti kiinnittänyt huomiota tai miten kilpaileva toiminta -käsitteen sisältöä kilpailukieltosopimusten yhteydessä tulisi tulkita. Tutkielman aineisto tukee kuitenkin selkeästi työsuhtesopimusten hallituksen esityksessä tehtyä mainintaa siitä, että kilpaileva toiminta arvioidaan tapauskohtaisesti. Kilpailevan toiminnan arviointi suhteutetaan kulloiseenkin kilpailukieltosopimustekstiin ja työntekijän menettelyä verrataan siihen, mitä hän on työnantajansa kanssa sopinut. Näin ollen menettely, joka yhden kilpailukieltosopimuksen perusteella on kilpailevaa, ei välttämättä ole sitä toisen kilpailukieltosopimuksen perusteella. Koska osapuolet voivat määritellä kilpailevan toiminnan rajat keskinäisellä sopimuksellaan, on selvää, että kilpailevan toiminnan raja ylittyy eri tapauksissa eri tavoin. Omaksi näkemyksekseni onkin tästä syystä muodostunut se, että tarkkojen yhteneväisten linjausten tekemiseen ei ole edes tarpeen pyrkiä, vaan on jätettävä tilaa juuri kulloinkin kyseessä olevan sopimuksen tulkinnalle.

Tästä huolimatta aineistonani olevista tuomioistuinratkaisuksista on löydettävissä joitain samankaltaisuuksia. Seikat, joihin tuomioistuin on kiinnittänyt huomiota, ovat jossain määrin yhteneväisiä työsuhteen aikana voimassa olevan kielletyn kilpailevan toiminnan kanssa. Useissa tapauksissa kilpailukieltosopimuksella on rajoitettu kilpailevien tuotteiden tai palveluiden parissa toimimista. Jos kilpaileviksi väitettyjen yritysten tuotteet tai palvelut ovat keskenään samantapaisia, työntekijä on rikkonut kilpailukieltosopimustaan ja toiminta on kilpailevaa vastaavalla tavalla kuin TSL 3:3 §:n yhteydessä kilpailevien tarjousten tekeminen ja samanlaisten tuotteiden myyminen. Huomiota on kuitenkin tullut kiinnittää myös muihin kulloisessakin kilpailukieltosopimuksessa rajoitettuihin seikkoihin, kuten työntekijän työtehtäviin. Tarvittaessa on vertailtu myös kilpaileviksi väitettyjen yritysten toimintaa laajemmin, jotta on saatu selville, ovatko ne tosiasiallisesti kilpailevia. Tämänkaltaisen arviointi vastaa TSL 3:3 §:n yhteydessä tehtyä yritysten liiketoimintojen ja toimintaympäristön arviointia. Yritysten vertailua kilpailukieltosopimusten yhteydessä on kuitenkin tehty vain yhdessä aineistoni ratkaisussa, joten yleistettäviä johtopäätöksiä ei voi tehdä. Myös entisen työnantajan asiakkaiden tavoittelua on pidetty kilpailukieltosopimuksen rikkomisena, jälleen vastaavalla tavalla kuin TSL 3:3 §:n yhteydessä kilpailevien tarjousten tekemistä ja samanlaisten tuotteiden myymistä. On selvää, että tuomioistuimet ovat verranneet

myös kilpailukieltosopimuksessa asetettua rajoitusaikaa siihen, kuinka nopeasti työntekijä on aloittanut väitetyt kilpailevan toiminnan. Rajoitusajan noudattamisesta ei yleensä ole ollut erimielisyyttä ja sen arviointi on ollut yksinkertaista.

Vahingoittavuusedellytyksen osalta ratkaisuissa on tulkinnanvaraisuutta ja hajanaisuutta. Työsopimuslain hallituksen esityksen mukaan kilpailukieltosopimuksella voitaisiin rajoittaa vain toimintaa, joka, vastaavalla tavalla kuin TSL 3:3 §, hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa¹⁸⁰. Vahingoittavuudella on kuitenkin ollut merkitystä vain yhdessä aineistoni tapauksessa ja toisessa tapauksessa siitä ovat argumentoineet vain korkeimman oikeuden erimieliset oikeusneuvokset. Aineiston perusteella oikeustila vahingoittavuuden osalta on siis epäselvä. Aineiston perusteella ei voi tehdä johtopäätöstä siitä, tuleeko kilpailukieltosopimusrikkomuksen aiheuttaa työnantajalle vahinkoa, jotta työntekijän toiminta voitaisiin katsoa kilpailevaksi. Aiemmin kyseenalaistamani Huhtamäen näkemys siitä, ettei kilpailukieltosopimuksen rikkominen lain mukaan edellytä työnantajalle aiheutunutta vahinkoa, ellei siitä ole erikseen sovittu, jää siis lopulta mahdolliseksi tulkintavaihtoedoksi¹⁸¹. Tämän selvittämiseksi tulisikin tutkia kilpailukieltosopimuksia koskevaa hovioikeuskäytäntöä. Sitä tutkimalla tulisi selvittää myös, onko hovioikeustasolla arviointikriteerinä huomioitu hyvän tavan vastaisuutta hallituksen esityksen kuvaamalla tavalla. Yhdessäkään aineistoni kilpailukieltosopimusta koskevassa ratkaisussa sitä ei ole huomioitu arviointikriteerinä¹⁸².

¹⁸⁰ HE 157/2000 vp., s. 81.

¹⁸¹ Ks. tutkielman s. 28 ja Huhtamäki 2014, s. 149.

¹⁸² Ratkaisussa KKO 2003:19 korkein oikeus on nostanut hyvän tavan vastaisuuden esille kuvatesaan kysymykseen liittyvää sääntelyä, mutta ei ottanut sitä huomioon työntekijän toimintaa arvioi-
dessaan.